

مجلة التربية

تصدرها رابطة خريجي معاهد وكليات التربية

السنة السابعة والخمسون أكتوبر ٢٠٠٥ العدد الأول

صحيفة التربية

صحيفة تربوية متخصصة تأسست عام ١٩٤٨

السنة السابعة والخمسون أكتوبر ٢٠٠٥ العدد الأول

تصدرها رابطة خريجي معاهد وكليات التربية
رئيس مجلس الادارة ورئيس التحرير : أ.د. محمد السيد حسونة

مدير التحرير : الأستاذ الدكتور محمد السيد حسونة

هيئة التحرير :

الأستاذ الدكتور إبراهيم عصمت مطاوع
الأستاذ الدكتور أنور الشرقاوى
الأستاذ الدكتور حامد أنور الديب
الأستاذ حسن محمد السحترى
الأستاذ الدكتور صلاح جوهر
الأستاذ الدكتور مصطفى عبد السميع محمد

- تصدر في أربعة أعداد سنويا - الاشتراك السنوى ٤ جنيه
 - ترسل المقالات إلى السيد الأستاذ مدير تحرير الصحيفة .
- ١٣ ميدان التحرير بالقاهرة ت : ٥٧٥٩٧٨٦

في هذا العدد

الصفحة

٣

وصايا تربوية
أ.د. محمد السيد حسونة

٤

كلمة السيد الأستاذ الدكتور
أحمد جمال الدين موسى
وزير التربية والتعليم
في المؤتمر العلمي السادس للمركز

٨

تقرير موجز عن المؤتمر العلمي السادس
المشاركة وتطوير التعليم الثانوي
أ.د. محمد السيد حسونة

١١

مشروع لتأهيل الإداريين الرياضيين
بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم
أ.د. وليد مرسى على الصغير

٤٢

بناء مقياس النضافة الإدارية
للإداريين الرياضيين بمحافظة الفيوم
د. وليد مرسى على الصغير
د. أحمد السيد محمود متولى

٦٣

الاتجاهات الحديثة في فلسفة التربية
(٦) اتجاه ما بعد الحداثة
د. عصام توفيق قمر

رقم الإيداع بدار الكتب

٢٠٠٥/١١٠

وصايا تربوية

أخي المعلم :

ونحن في مطلع عام دراسي جديد تقع عليك مسئوليات جسام أمام الله والوطن. ويتوقف النجاح في تحقيقها وتحقيق أهدافنا التعليمية على اخلاصك وأمانتك العلمية وجهدك الصادق وذلك لمواجهة التحديات العلمية والتكنولوجية المتسارعة .

- عليك الاهتمام بتنمية نفسك علميا وثقافيا لتتمكن من مواجهة تلاميذك بتمكن وإقتدار .

- كن قدوة لتلاميذك في القول والعمل .

- مظهرك الجيد يعكس شخصيتك .

- خطط لعملك تخطيطا جيدا .

- تأكد من تحضير دروسك واعتمد على مصادر التعلم المتوفرة في مكتبك أو مكتبة المدرسة ولا تعتمد فقط على الكتاب المدرسي .

- استخدم استراتيجيات للتدريس المناسبة لعرض دروسك على تلاميذك .

- عليك بتنمية التعلم الذاتي لدى التلاميذ بإحالتهم إلى الكتب والمراجع وشبكات الانترنت .

- شجع تلاميذك على إثارة الأسئلة وتفاعل معهم لتنزيل علمهم الرهبة .

- شجع تلاميذك على ممارسة الأنشطة التي تحقق النمو المتكامل لهم وتجعل منهم مواطنين صالحين .

- اتق الله في عمالك فهو الرقيب عليك .

أ.د. محمد السيد حسونة

كلمة السيد الأستاذ الدكتور أحمد جمال الدين موسى

وزير التربية والتعليم

فى مؤتمر المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية

٩ - ١٠ يوليو ٢٠٠٥

عن المشاركة المجتمعية ودورها فى الارتقاء بالتعليم

السادة الحضور ...

إنه لمن دواعى سرورى أن ألتقى معكم اليوم فى هذا المؤتمر الذى يعتبر ملتقى للفكر ومنتهى لتبادل الآراء والخبرات حول أهم قضايا التعليم ، وأهمية الدور الذى يمكن أن يقوم به المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية مع المراكز القومية الأخرى لإيجاد حلول للتحديات التى تواجه نظام التعليم وتؤثر على كفاءته وجودة مخرجاته .

ويسعدنى أن ألقى الضوء اليوم على واحدة من أهم الركائز فى الاستراتيجية التى اقترحناها لتطوير النظام التعليمى المصرى ألا وهى المشاركة المجتمعية ؛ والمشاركة المجتمعية هى تلك الإسهامات والمبادرات المعنوية والمادية التى يقدمها الأفراد والجماعات لتحقيق الارتقاء بالعملية التعليمية .

والواقع أن المشاركة المجتمعية لم تعد مجرد مفهوم يتردد فى الأوساط التعليمية ، وإنما صارت ضرورة حتمية لزيادة كفاءة النظام التعليمى وتحقيق مبدأ مساهلة الجهات الإدارية أمام المواطنين أصحاب المصلحة الحقيقية فى نجاح النظام التعليمى . ولا تركز المشاركة المجتمعية فقط على المساهمة بالموارد المادية ولكنها تتعدى ذلك إلى صياغة فكر المجتمع وتشكيل الثقافة المجتمعية التى تسمح بتحقيق جودة التعليم .

إن المشاركة للمجتمعية هى صياغة جديدة للعلاقة بين المدرسة والمجتمع لتصبح علاقة متكامل فيها مسؤولية الدولة عن التعليم مع مسؤولية أولياء الأمور ومنظمات المجتمع المدنى من أجل تطوير التعليم وتحسينه

بصورة دائمة . ومن ثم تتعدد أنواع المشاركة المجتمعية حسب طبيعة فكر المجتمع المحلى المحيط بالعملية التعليمية ؛ كل يساهم فى دعم وتطوير التعليم حسب ثقافته ، ومعرفته ، وإمكانياته . ويمكن أن نوجز أنواع المشاركة المجتمعية فيما يلى :

١ - الأسرة .

٢ - المجتمع المدنى .

٣ - للعمل التطوعى .

وتتمثل مشاركة الأسرة فى مساهمة أولياء الأمور فى صنع القرار التربوى ، ورسم رؤية المدرسة المستقبلية وتنفيذ برامجها المختلفة ، وذلك من خلال مجالس الآباء والمعلمين ؛ حيث يستطيع أولياء الأمور عن طريق تلك المجالس جمع الموارد المالية اللازمة لتدعيم المدرسة ، والاشتراك الفعلى فى التطوير ، والمساهمة فى كل الأنشطة التى تساعد على رفع مستوى العملية التعليمية . كما تلعب تلك المجالس دورا رائدا فى الرقابة الشعبية على مستوى التعليم ، وربط المدرسة بالبيئة والمجتمع ، وتعميق الاتجاهات القومية والقيم الأخلاقية والسلوكية فى نفوس الطلاب .

كما يلعب المجتمع المدنى دورا رئيسيا فى التعليم متمثلا فى مساهمة رجال الأعمال فى دعم العملية التعليمية سواء من خلال توفير الموارد المادية، أو الإمكانيات التى تحتاجها المدارس لدعم التعليم والتعلم . وخير مثال على ذلك مساهمة رجال الأعمال فى دعم تجربة الإسكندرية ، والتى كان لها أكبر الأثر فى تحقيق أهداف التجربة وتحسين مستوى التعليم بمدارس المحافظة . كما تقوم الجمعيات الأهلية باعتبارها إحدى أركان المجتمع المدنى بتوفير خدمات ضخمة ومتميزة خاصة فى مجال العناية بالطفولة المبكرة .

ويعتبر العمل التطوعى شكل آخر من أشكال المشاركة المجتمعية ويتمثل فى تطوع المواطنين لدعم الأنشطة التربوية والاجتماعية التى تقوم بها المدرسية . ولا تقل مشاركة الأفراد أهمية عن مشاركة رجال الأعمال أو مؤسسات المجتمع المدنى ، لأننا بحاجة إلى دعم كل فرد فى هذه المرحلة

الفارقة التى مما لا شك فيه سوف تعيد تشكيل المجتمع المصرى ككل وتبنى الأجيال القادمة .

إن زيادة الوعى بأهمية المشاركة المجتمعية وتعبئة المجتمع وتشجيع أفراده ومؤسساته على دعم العملية التعليمية هو أمر حتمى ، ودور أساسى للأحزاب السياسية والسلطات المحلية ؛ فيجب أن تبذل تلك الجهات ما فى وسعها لدعم المشاركة المجتمعية وتذليل الصعاب التى تقف فى طريق استكمال دورها الفعال فى دفع مسيرة تطوير التعليم . وفى هذا الصدد يجب أن تخصص الأحزاب والسلطات المحلية برامج محددة لدعم المشاركة المجتمعية ، بهدف تيسير عمل المجتمع المدنى فى مجالات التنمية المختلفة .

وتتمتع مصر بوجود العديد من المراكز البحثية والهيئات الأكاديمية ، وينبغى ألا يقتصر دور تلك المراكز والهيئات على مجرد عمل الأبحاث ، وإنما يجب توظيف تلك الأبحاث فى مجالات الحياة المختلفة والاستفادة من المعلومات التى توفرها والنتائج التى تخرج بها . ويعتبر ذلك مسئولية مشتركة بين الهيئات الأكاديمية ذاتها ، والمجتمع المدنى الذى يجب أن يدعم تطبيق الأبحاث المتميزة بهدف تحقيق تنمية المجتمع .

لقد أصبح لزاما على المؤسسات الأكاديمية أن تتخذ نهجا جديدا يرتبط فيه البحث النظرى ارتباطا وثيقا بالتنفيذ العملى مع خلق آليات لمتابعة تنفيذ الأبحاث المتميزة ورصد نتائجها على واقع العمل فى مجال البحث . ولن يتم هذا الجهد إلا بتعاون حثيث وشراسة حقيقية وفعالة مع المجتمع المحيط الذى يستطيع - هو وحده - توفير الإمكانيات اللازمة لتحويل البحوث النظرية إلى حقيقة تظهر آثارها على الصناعة والزراعة والاقتصاد والتعليم وغيرها .

ويحظى التعليم بوجود العديد من الهيئات الأكاديمية والمراكز البحثية التى تدعم مسيرة التطوير ؛ ومن أهمها المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، الذى يعتبر المصدر الرئيسى للعديد من البحوث التعليمية التى تقوم بها وزارة التربية والتعليم . ويبدل هذا المركز جهدا متميزا فى إعداد الدراسات المقارنة عن التعليم فى مصر والدول المتقدمة ، والدراسات التى

تظهر واقع التعليم فى مصر بإيجابياته وسلبياته . وتستفيد الوزارة من نتائج تلك الأبحاث والدراسات فى صنع القرارات التى من شأنها دعم الإيجابيات ومعالجة السلبيات للوصول إلى جودة التعليم .

وهناك حاجة ماسة فى هذا الصدد إلى وجود نظام محدد للتنسيق بين المركز والوزارة حتى يتم عمل الأبحاث التى تفيد واقع التعليم فى مصر بشكل أكثر قوة . كما أن هناك حاجة إلى وجود نظام دقيق وآليات معلنة ومعروفة للجميع لمتابعة تنفيذ نتائج الأبحاث وقياس تأثيرها على واقع التعليم فى مصر . ونؤكد هنا مرة أخرى على ضرورة الاستفادة من المؤسسات المدنية والجمعيات الأهلية وأفراد المجتمع لتحويل الجهد الذى يقوم به الباحثون فى المركز إلى حقيقة تنعكس على مستوى مؤسساتنا التعليمية وجودة أداء طلابنا . وفى نهاية حديثى لا يفوتنى أن أشكر من كل قلبى الزملاء الذين وفدوا من الأقطار العربية الشقيقة على حرصهم وحضورهم لتبادل الخبرات والإفادة العلمية . فأهلا بهم فى بلادهم ؛ بلد كل العرب مصر . وأتمنى لهم طيب الإقامة. وإننى إذ أتمنى لكم التوفيق فى تحقيق أهداف هذا المؤتمر ، أرجو أن تشمل مناقشاتكم البحث عن آليات فعالة لتحقيق ذلك وصولا إلى جودة التعليم ؛ ليس فى مصر فحسب وإنما فى كل البلاد العربية .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

تقرير موجز

عن المؤتمر العلمى السادس

" المشاركة وتطوير التعليم الثانوى فى مجتمع المعرفة "

(٩ - ١٠ من شهر يوليو ٢٠٠٥)

أ.د. محمد السيد حسونة

تؤكد القيادة السياسية فى مصر على الأهمية القصوى لقضية تطوير التعليم لمواجهة التحديات التكنولوجية والمعرفية المتسارعة التى تواجه المجتمع. إن تطوير التعليم والخروج به من أزمتة الراهنة هو انعكاس لرغبة قومية وطالما أن هناك اتفاقا لدى الرأى العام أن التعليم هو الأمن القومى لمصر ومن ثم لم يعد تطوير التعليم خاصة فى مجتمع المعرفة مسئولية وزير أو وزارة التربية أو التربويين فقط ، بل صار قضية مجتمعية أو عملا قومياً تشارك فيه جميع الهيئات والأحزاب والجمعيات والفئات الشريفة والأفراد من أهل الفكر والرأى والمشورة وقادة الثقافة والأدب ويعكس آمال المجتمع وطموحاته فى تطوير التعليم من أجل التنمية والتعامل مع مجتمع المعرفة بخصائصة وتداعياته .

ويفترض الأسلوب الديمقراطى أن نطرح كل الأفكار أمام أوسع الدوائر انتشارا فى الرأى العام كما أن الأسلوب العلمى يتيح الفرصة لكل المتخصصين ولكل المفكرين أصحاب الرأى فى أن يدلو بأرائهم فى ملامح تطوير التعليم ، من كل ما سبق انبعثت فكرة المؤتمر الذى نحن بصدد عرض فعالياته وتوصياته .

افتتحت أعمال المؤتمر صباح السبت الموافق ٢٠٠٥/٧/٩ بكلمة السيد الأستاذ الدكتور / الوزير الذى تفضل بتكريم الفائزين من أعضاء الهيئة البحثية والعاملين فى ذات الجلسة الافتتاحية وأعقبها جلسات العمل والندوات التى استمرت حتى نهاية يوم ٢٠٠٥/٧/١٠ بحضور قرابة ٣٥٠ فرداً من الخبراء

والمختصين والمهتمين من مصر والبلاد العربية موزعين على التخصصات المختلفة وفق محاور المؤتمر التالية :

مجتمع المعرفة مفهومه وأبعاده

فلسفة المشاركة وأبعادها .

المشاركة والتخطيط لتطوير التعليم .

المشاركة وتنفيذ خطط تطوير التعليم .

الخبرة المصرية فى مجال المشاركة فى تطوير التعليم .

الخبرة الأجنبية فى مجال المشاركة فى تطوير التعليم .

وقد ورد إلى اللجنة المنظمة ٢٢ بحثاً تم تحكيمها بواسطة خبراء من

الأساتذة المصريين العاملين فى المجال .

ومن خلال الدراسات والبحوث وأوراق العمل التى ناقشها المؤتمر

وكذلك الندوات تم التوصل لعدد من التوصيات يمكن عرضها على النحو التالى:

١ - التأكيد على أهمية نشر مفهوم " مجتمع المعرفة " وأبعاده

ومتطلباته وذلك من خلال " المنهج المدرسى " وأدوات المنهج المجتمعى

بمقنياته الإعلامية المختلفة .

٢ - التأكيد على نشر مفهوم " المشاركة والفلسفات المختلفة المرتبطة

بها ، بأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية . وتفعيل دور مجالس الأمناء

والاتحادات الطلابية فى إدارة المدرسية .

٣ - الدعوة لتعميم مفهوم " التخطيط الاستراتيجى " لإدارة وتفعيل

المشاركة على المستويات المركزية واللامركزية دعماً لميأسسة الوزارة

وتوجهاتها التنفيذية .

٤ - الاستفادة من الخبرات المحلية المتميزة فى مجال المشاركة بنشرها

عن طريق تبادل الخبرات الناجحة بين المحافظات المختلفة وكذلك الاستفادة من

الخبرات الدولية المتميزة والمتاحة بوجود ممثلى الجهات المانحة بمصر .

٥ - تفعيل دور المدرسة فى خدمة المجتمع المحطى من خلال : الإفادة من المدرسة كمركز إشعاع ثقافى ورياضى واجتماعى ومركز لتطوير المهارات .

٦ - تنوع مصادر تمويل للتعليم الثانوى بمشاركة القطاع الخاص والمنظمات غير الربحية ومؤسسات المجتمع المدني بما يساعد على تطوير الأداء داخل المدرسة ورفع كفاءة العملية التعليمية .

٧ - التوجه نحو تفعيل البحوث التربوية والنفسية المرتبطة بمجال المشاركة وتحفيز الباحثين مادياً وأدبياً لإنجاز بحوث ودراسات فى المجال .

٨ - إبراز دور سوق العمل واحتياجاته لصانعى المنهج المدرسى بحيث يتمكن الخريج من ملاحقة ما يجرى فى السوق من تطورات متسارعة .

٩ - الإشادة بجهود الأفراد والهيئات الذين يقومون على دعم وتفعيل المشاركة فى تطوير التعليم وذلك بالإعلام عن جهودهم فى أروقة الوزارة وأجهزتها .

عزيزى القارئ :

نأمل من عرض هذا التقرير الموجز لفعاليات وتوصيات المؤتمر أن نتحقق منها الفائدة المرجوة للمتخصصين والمختصين والباحثين والمعلمين لتطوير العملية التعليمية باعتبارها قاطرة التقدم والتنمية الشاملة لمجتمعنا المصرى وما يواجهه من تحديات علمية وتكنولوجية متسارعة .

مشروع لتأهيل الإداريين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم أ.م.د. وليد مرسى على الصغير^(٢)

أهمية مشكلة البحث :

تعتبر الإدارة أداة التطوير الرئيسية لأى مجتمع من المجتمعات تعمل على تفعيله وتقدمه ، وزيادة درجة رفاهيته ، وذلك عن طريق استثمار موارده البشرية والمادية افضل استثمار ممكن وبما يحقق غاياته الكبرى (٦ : ١٥) .
وتمثل الموارد البشرية أهم عنصر من عناصر التنمية وتهتم دول العالم المتقدمة وللنامية على برامج شاملة وطموحة للتنمية البشرية القائمة على أسس علمية مدروسة .

ويرى بعض الخبراء أن الإدارة العلمية لها أبعاد ثلاثة :

(أ) البعد الأول النهوض بالوظائف الإدارية الرئيسية .

(ب) البعد الثانى تطبيق الأساليب الإدارية الرئيسية .

(ج) البعد الثالث توفير الأجهزة الإدارية المدربة وتهيئة المناخ السليم لأداء الوظائف الإدارية (١٣ : ١١) .

ومن ثم لا نغالى إذا قلنا أن قدرة البلاد على استثمار مواردها الطبيعية بكفاءة عالية يتوقف على مقدار ما لديها من العنصر البشرى المدرب وبخاصة القادة الإداريين ، وأى خطة لا تعطى الأولوية لتدريب العنصر البشرى لا يتم لها النجاح لأن القدرات الإنسانية لا تتطور من تلقاء نفسها ولكنها تحتاج لتدريب مستمر لإظهارها وصقلها (٩ : ١١ ، ١٨) .

وتتوقف فاعلية وكفاءة الإدارى الفردى والجماعى والأداء الكلى للمنظمة على مدى قدرة الأفراد العاملين على أداء مهامهم بفاعلية ورغبتهم فى ذلك ، والتدريب يزيد من القدرات والمهارات ويسهم ذلك بالتبعية فى شعور

^(٢) أ.م.د. بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة- جامعة حلوان .

الفرد الماهر بالرغبة فى العمل أكثر من غيره وهذا يقلل من معدل دوران العمالة .

ويذكر محمد عبد الغنى هلال نقلا عن بيترف داركر better fo ducker إلى أن الإطار التنظيمى الذى يمارسه المديرون والعمل من خلاله يؤثر كثيرا على نواتج تلك الأعمال ، فنحن فى عالم من المنظمات ذات الأشكال المتعددة ، وهذه المنظمات تفرض قيودا غير عادية على الكفاءة الإدارية (١٤ : ٧) .

يرى كمال درويش ومحمد الحمادى وسهير المهندس (١٩٩٥) ان "القيادة الإدارية هى مزيج من عنصر للقدرة الإدارية والسلطة " ، حيث تستهدف القيادة الإدارية تحقيق أهداف المنظمة من خلال حمل الآخرين على تنفيذ أعمال السياسات والخطط والبرامج الإدارية ووسيلتها فى ذلك القرارات الإدارية التى تستمد من إمكانيات وصلاحيات والخطط وسلطات المنصب ، والتى تصدر عن القيادة كما تصدر عن الرئاسة الإدارية ، حيث يعرفون القيادة الإدارية بأنها عملية التأثير فى الأفراد مستمدة من السلطة للقادة التى تكفل أهداف المنظمة بأقصى درجة من الكفاية والفاعلية (١٣ : ١٧) .

وتتعدد الضروريات والأهميات لتأهيل وإعداد الكوادر الرياضية فى الوقت الحالى نظرا للمشكلات التى تواجه المهنة والمتغيرات التى تعمل فى إطار مهنة التربية البدنية والرياضية بالإضافة للمفاهيم والمستخدمات العصرية.

كما يشير عبد الكريم درويش ان أهداف التدريب تنحصر فى :

- زيادة الكفاءة وتحسين أسلوب الأداء .
- تنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم فى مجالات عملهم تنمية تكاملية علميا ومهنيا .
- تغيير الاتجاهات والسلوك خاصة فى مجالات حلقات العمل .

- تغيير الاتجاهات والسلوك خاصة في مجال علاقات العمل .
- تمكين العاملين من الإلمام بالجديد في مجالات عملهم ،
ومسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي والوسائل والأساليب
والاتجاهات الحديثة (٨ : ٦٢٥) .

- ويرى عبد الكريم درويش وإيلي تكلا (١٩٩٥) أن تصميم البرنامج التدريبي يحتاج إلى إجراءات مقننة لضمان الشمول والتكامل وللتتابع المنطقي وتحقيق الأهداف ، حيث يعتبر المنهج التدريبي هو الوسيلة التي يمكن للمتدرب للوصول للمستوى المستهدف حيث يركز تخطيط المناهج على عملية مسح تجربها جهة التدريب للاحتياجات التدريبية ، للمتدربين وهنا لابد أن نراعى عدة اعتبارات ليتسم البرنامج التدريبي بالواقعية والموضوعية ومنها تحديد الكفاءات الأساسية للمتدرب (٧ : ٢٣٥)

ويشير أمين الخولي (١٩٩٦) أن حجر الزاوية في الإعداد المهني في التربية البدنية والرياضية هو الكفاءات المهنية والقدرات والخبرات وربما أكثر من الاعتماد على المقررات الدراسية ولذا فعلى المسؤولين عن تصميم وبناء برامج الإعداد المهني في المجال الرياضي أن يضعوا ذلك في اعتبارهم ، حيث ظل تأهيل المتخصصين في المجال يتم بواقعية تقليدية في المؤسسات المعنية بالإعداد المهني خلال العقود الثلاثة الماضية ، الأخرى كالتدريب والإدارة ، ولذا فلا بد أن يكون إعداد المهني في المجال خلال برامج تأهيل تربوي مهني جيد يعتمد على وظائف المتخصصين في مجالات العمل المتاحة فعلا (تدريب ، تدريس ، إدارة ، ترويج ، الرياضية للجميع) .

كما يستطرد نقلا عن سندير وسكوت smydet and scott ان الإعداد المهني في المهنة يجب أن يهتم بالفرد كإنسان مستنير ومواطن مثقف ، ومرب قدير ومعلم ماهر ، وكقائد متخصص في مجال مهني رياضي محدد ، وحيث أن الفرد يعمل في المهنة فإنه سيواجه يوما للعدد من المشكلات التي تتطلب

للكفاءات المهنية والشخصية وهذه الكفاءات يمكن تنميتها بطرق أفضل من خلال سلسلة من الخبرات المخططة والمؤسسة على احتياجات واهتمامات وأهداف المتدرب ، بالإضافة لمتطلبات المهنة نفسها .

ويرى أن هناك كفاءات للإدارى ومدير النشاط الرياضى وذلك نقلا عن هتزمان Heitz Man وهى :

- تفهم دور النشاط الرياضى فى التربية والمجتمع .
- معرفة القواعد والتشريعات التى تحكم النشاط الرياضى فى المجتمع .
- الإلمام بالإجراءات القانونية المتعلقة بالإدارة الرياضية .
- استيعاب طرق وأساليب ووسائل العلاقات العامة الفعالة .
- الإلمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للرياضة وما يتعلق فيها بالقيادة (٣ : ١٢٥ ، ٢١٨) .

ويظهر المفاهيم والمراحل الحديثة والكيفية فى الأداء وأهمية مفهوم إدارة الجودة الشاملة كأحد أهم وأحدث الأساليب الإدارية فى العالم والطلب والتى تعمل فى ظل آليات السوق الحرة وأضعة فى اعتبارها اتفاقية الجات وينودها وملزمة بإعداد وتدريب وتأهيل كوادر مميزة على أعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية والخبرة والتأهيل للعمل وفقاً لأحدث الاتجاهات بالإضافة لتغيير هياكل العمالة والسلوك والقيم والمواقف والاهتمامات (١٢ : ٢٩٠ - ٢٩٢) .

ويرى الباحث أنه على الرغم من أهمية التعليم والتدريب المستمر بصفة عامة ، إلا أن مجال تدريب وتأهيل القادة والكوادر الإدارية لا يلقى اهتماماً كبير فى كل الميادين حيث يعتبر أحد المداخل الرئيسية للإصلاح الإدارى وأحد أهم الوسائل لرفع كفاءة العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم .

للقائدات الإدارية العليا هي المؤهلة والمنوطة بتنفيذ السياسات للعاملين
بجهازى الشباب والرياضة والإدارة ولتنفيذ هذه السياسة تحتاج إلى عملية
اجتماعية مستمرة تعمل على استغلال الموارد المتاحة استغلالاً أمثل عن
طريق التخطيط والقادة للوصول إلى هدف محدد (٥ : ٩٢) .

ويشير دركر (Drucker) ١٩٨٦م إلى أن الإدارة هي الوظيفة
الأساسية فى المجتمع ، والقائد هو أداة للمجتمع لتحقيق هذه الأهداف فى الوقت
الحاضر (١٦ : ٤٢٢) .

كما يرى الباحث أن عمليات التدريب والإعداد والتأهيل لم تقدم بعد
الإدارى الرياضى القادر على العمل فى ظل الآليات الحديثة وفقاً للرؤية
الاستراتيجية والخطط الاستراتيجية لإصلاح الإدارى ، وفى المجال الرياضى
لا يمكن تحقيق أهداف المؤسسات والهيئات والجهات والأندية بدون الاهتمام
بالكوادر البشرية التى تتولى مسؤولية تخطيط أو تنفيذ البرامج والخطط التى
تهدف إلى تحقيق تلك الأهداف فهى الدعامه الأساسية لتحقيق الأهداف .

ومن خلال خبرات الباحث ومن خلال عمله فى مجال الإدارة
الرياضية بالقطاع الأهلى ومن خلال ملاحظاته للإداريين فى مديرية الشباب
بمحافظة الفيوم فقد لاحظ بعض المشكلات المتعلقة بالعمل الإدارى ومن أهمها
ضعف الإعداد المهنى للإدارى الرياضى بما يتناسب مع الفترة الزمنية التى
نمر بها بما تتميز به من تقدم تكنولوجى عالٍ وبرز بعض الاتجاهات الحديثة
فى العمل الإدارى ومنها التسويق والخصخصة ومعايير الجودة الشاملة فى
المجال الإدارى ، وقد ترجع هذه المشاكل فى المقام الأول إلى عدم تأهيل
الكوادر الرياضية بما يمتشى مع طبيعة تلك الأعمال وكذلك عدم تأهيل هذه
الكوادر فى ضوء المتغيرات التى تطرأ على المجتمع فى ضوء الرؤى
المستقبلية للقرن الحادى والعشرين ، وبالإستناد إلى مدخل للنظم فى الإدارة
واعتبار المجال الرياضى داخل المجتمع من الواجب تطويره وفى ظل التطبيق
المالى للوائح الحكومية والأهلية .

هدف البحث :

١ - وضع مشروع مقترح لتأهيل الإداريين الرياضيين بالهيئات الرياضية بمحافظة الفيوم .

تساؤل البحث :

١ - ما هو المشروع ومناطق الشباب والأندية ومراكز شباب القرى والمدن المقترح لتأهيل الإداريين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم .

الدراسات السابقة :

١ - أجرى استيفن Stephen (١٩٩٠) (١٨) دراسة بعنوان التدريب الجيد للقادة ، واستخدم منهج تحليل الوثائق ، والاستبيان لجمع البيانات، وأسفرت أهم النتائج عن عدم وضوح العلاقة بين الأهداف والعاملين داخل التنظيم .

٢ - أجرى محمود إبراهيم محسن (١٩٩٠) (١٥) دراسة هدفت إلى تقويم الإعداد المهني لمدربي كرة القدم للناشئين بدولة البحرين للتعرف على نواحي القصور والقوة فيه ثم وضع تصورا لما يجب أن يكون عليه الإعداد المهني لمدربي هذه الفئة بدولة البحرين ، أجريت الدراسة على مجتمع مدربي الناشئين البحرينيين وعددهم ٤٠ كما تضمنت العينة (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنين بالاسكندرية وكذا (١٠) من الخبراء في مجال تدريب كرة القدم ، واستخدم المنهج الوصفي المسحي ، كما استخدمت استمارة تقويم الإعداد المهني لمدربي كرة القدم للناشئين بدولة البحرين وتم تحليل وثائق الاتحاد البحريني والاتحاد الإنجليزي والاتحاد الدولي لكرة القدم ، توصلت الدراسة إلى: قصور الإعداد المهني لمدربي كرة القدم للناشئين المؤهلين ، نقص دراسات الصقل المحلية لإعداد المدربين ، وأيضا

ضائلة معلومات المدرب الخاص باسمى التدريب والعلوم المساعدة على
التدريب .

٣ - أجرى عبد الكريم محمد وأحمد قاسم (١٩٩١) (٨) دراسة
بعنوان تطوير نظام اختيار وتدريب المشرفين للتربويين فى الاردن فى ضوء
الفكر الإدارى المعاصر ، وأسفرت أهم النتائج على وضع نموذج مقترح
للختيار والتدريب وتقييمه لتطبيقه فى الأردن من خلال ملامته للبرامج
التدريبية المقررة والمشرفين والمتكربين والقائمون بالتدريب والمناهج والمواد
التدريبية وأساليب التدريب .

٤ - أجرى عبد على محمد حبل (١٩٩٢) (١١) دراسة بعنوان
تطوير نظام تدريب القيادات التربوية فى وزارة التربية والتعليم بدولة البحرين ،
وبلغ حجم العينة (٩٨) فردا ، وأسفرت أهم النتائج على عدم وجود فلسفة
واضحة للتدريب الحالى ، عدم استخدام الحديثة كأسلوب التنظيم فى التخطيط
لبرامج التدريب ، عدم مساهمة المتدربين فى عملية للتدريب وعدم الاستفادة
لنظرية الراهنة .

٥ - أجرى فرانك Frank (١٩٩٢) (١٧) دراسة يهدف التعرف
على نوع ونمط السلوك التنظيمى داخل المؤسسات ، واستخدم المنهج
للوصفى، والاستبيان والمقابلة الشخصية لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج
على أن الإدارة داخل المؤسسات لا مركزية التنظيم والتنفيذ .

٦ - أجرى عمرو أحمد الجمال (١٩٩٣) (١٠) دراسة بعنوان
دراسة تقييمية للاكاديمية الأولمبية للقادة الرياضيين بالقاهرة ، واستخدم المنهج
الوصفى ، وبلغ حجم العينة (٩٠) فردا من العاملين والدارسين والقائمين
بالتدريب فى الأكاديمية ، وأسفرت أهم النتائج على أنه لا توجد مناهج دراسية
معتمدة ومحددة الأهداف ، عدد الساعات للتدريب غير كاف .

٧ - أجرى أحمد السيد محمود متولى (١٩٩٥) (٢) دراسة هدفت
إلى تحديد درجة شيوع المشكلات التى تواجه مدربي للمنتخبات القومية

الأولمبية والألعاب الفردية والجماعية بجمهورية مصر العربية والمقارنة بينهم، واستخدم المنهج الوصفي واختيرت عينة قوامها ٩٠ مدرباً من مدربي المنتخبات القومية بجمهورية مصر العربية والذين يتولون تدريب المنتخبات القومية وقت إجراء هذه الدراسة واستخدم الأسلوب الإحصائي في معالجة البيانات . توصلت الدراسة إلى أن أكثر المشكلات شيوعاً لدى مدربي المنتخبات القومية الأولمبية بمصر هي تلك المشكلات المتصلة بمجال الاتحاد الرياضي للعبة ، يليها المشكلات المتعلقة بالإمكانات ، ثم المشكلات المتعلقة بالنواحي ، توجد فروق دالة إحصائية بين مدربي المنتخبات القومية الأولمبية بجمهورية مصر العربية في الألعاب الجماعية والألعاب الفردية لصالح مدربي الألعاب الجماعية .

٨ - أجرى حازم عبد المحسن (١٩٩٧) (٤) دراسة هدفت إلى تصميم برنامج الإعداد الفني والعلمي للمدرب الرياضي ، واستخدم المنهج الوصفي ، وشملت العينة (١٠٠) مدرب من المستفيدين من الأكاديمية الأولمبية للقيادة الرياضيين ، ومن أهم النتائج عدم وجود مستويات يتم من خلالها تصنيف المدربين .

٩ - أجرى كمال درويش ومحمد الحماوى وسهير المهندس (١٩٩٩) (١٣) دراسة بعنوان دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة في مجال الشباب والرياضة ، واستخدموا المنهج الوصفي ، وبلغ حجم العينة (١٤١) مبحوثاً، وأسفرت أهم النتائج على تحديد أهم الاحتياجات للقادة العاملين في مجال الشباب والرياضة ، تحديد أهم وسائل التدريب المستخدمة من قبل المدربين في عرض موضوعات البرنامج على المتدربين .

المصطلحات :

الإداريين :

" هم الذين يقومون بالمهام الإدارية التنفيذية في كافة الأقسام وطبقاً للهيكل التنظيمي للهيئة الرياضية " .

الجهاز الحكومي التابع للهيئات الأهلية :

هو المجلس الذى أنشئ بالوزارة بمقتضى نص المادة الثالثة من قرار إنشائها ليتولى التنسيق بين الوزارات المعنية بالشباب والرياضة برئاسة وزير الشباب .

الأجهزة الأهلية الموجودة بالهيئات :

هى " كل جماعات ذات تنظيم مستمر مؤلف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب عن طريق الخدمات الرياضية والاجتماعية والزوجية وذلك دون الحصول على مكسب مالى للأعضاء (١ : ١٥٩)

إجراءات البحث :

المنهج :

استخدم الباحث المنهج الوصفى بأسلوب المسح لمناسبه لطبيعة الدراسة .

العينة :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية لجميع مديرى العموم بمديرية الشباب والرياضة بالفيوم وإدارات الشباب الفرعية التابعة لها وكذا مديرى الأندية الرياضية ومديرى مراكز الشباب التابعة لفروع إدارات الشباب بمحافظة الفيوم ، وبلغ إجمالى عينة البحث (٧٢) .

مجتمع البحث :

١ - الكوادر الإدارية بمديرية الشباب والرياضة الرئيسية بمعدل عدد (٢) مديرين اثنين .

٢ - الكوادر الإدارية بإدارات الشباب والرياضة الفرعية بإجمالى (٤) مدير إدارة بمعدل عدد مدير إدارة واحد من كل مديرية فرعية .

٣ - الكوادر الإدارية بالأندية للرياضية التابعة لإدارات الشباب
الفرعية بإجمالي خمسة مديرين إدارة بمعدل عدد مدير واحد إدارة من كل
نادى رياضى .

٤ - الكوادر الإدارية بمراكز شباب المدن التابعة لإدارات الشباب
الفرعية بإجمالي (١٠) مديرين إدارة بمعدل عدد مدير إدارة واحد من كل
مركز شباب مدينة .

٥ - الكوادر الإدارية بمراكز شباب القرى التابعة لإدارات الشباب
الفرعية بإجمالي (٥١) مدير إدارة بمعدل عدد (١) مدير إدارة من كل مركز
شباب قرية .

جدول (١)

توصيف عينة البحث

م	الإدارة	العدد				الإجمالي
		إدارة	نادى	مركز شباب مدينة	مركز شباب قرية	
١ -	إدارة الفيوم	٢	١	٦	١١	٢٠
٢ -	إدارة لهشوى	١	١	١	١٠	١٣
٣ -	إدارة اطسا	١	١	١	١٠	١٣
٤ -	إدارة طلمية	١	١	١	١٠	١٣
٥ -	إدارة سورس	١	١	١	١٠	١٣
	الإجمالي	٦	٥	١٠	٥١	٧٢

أنوات جمع البيانات :

١ - المقابلة الشخصية : تم إجراء العديد من المقابلات الشخصية بهدف الحصول على المعلومات اللازمة لهذا البحث .

٢ - استمارة الاستبيان : تم الاطلاع على المراجع العلمية والدراسات المشابهة لموضوع الدراسة للاستفادة من بناء استمارة استبيان يتناسب مع موضوع البحث ، وتم تحديد عدد من المحاور تم عرضها على الخبراء لتحديد مدى صلاحيتها ، ثم تم وضع العبارات المناسبة لكل محور ، كما تم إجراء المعاملات العلمية للاستمارة (الصدق ، الثبات) .

الدراسة الاستطلاعية :

تم إجراء للدراسة الاستطلاعية بهدف إجراء المعاملات العلمية (الصدق ، الثبات) لاستمارة الاستبيان (مرفق ٢) (إعداد الباحث) وذلك في الفترة من ٨/١٥ إلى ٢٠٠٣/٨/٣٠ م .

أولاً : الصدق :

استخدم الباحث طريقة صدق المحكمين للتعرف على صدق محاور الاستبيان مشرّع لتأهيل الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم وذلك بعرض محاور الاستمارة وعددهم (١٥) محور على عدد (٩) خبراء مرفق (٣) على المستوى الأكاديمي والمستوى الإداري (القيادات الإدارية العليا) وذلك لتحديد مدى صلاحية المحاور .

جدول (٢)

آراء الخبراء حول مدى صلاحية محاور الاستبيان مشروع لتأهيل
الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم

ن = ٩

١	المحاور	عدد الآراء	النسبة المئوية للموافقة
١ -	حصول الإداريين على شهادة الدكتوراه في الإدارة أو للتربية الرياضية	٢	٢٢٫٢٢٪
٢ -	رسوم حضور الدورات	٧	٧٨٫٧٧٪
٣ -	الالتزام بالحضور في الدورات	٨	٨٩٫٨٨٪
٤ -	الإقامة	٦	٦٧٫٦٦٪
٥ -	التفرغ أثناء الدورة	٧	٧٨٫٧٧٪
٦	الجانب التطبيقي للدورة	٩	١٠٠٪
٧	التوقيت اليومي للدورة	٩	١٠٠٪
٨ -	توقيت عقد الدورة	٨	٨٩٫٨٨٪
٩ -	حصول الإداريين على شهادة الماجستير في الإدارة أو التربية الرياضية	٣	٣٣٫٣٣٪
١٠ -	حصول الإداريين على شهادة البكالوريوس في الإدارة أو التربية الرياضية	٢	٢٢٫٢٢٪
١١ -	مدة الدورة	٩	١٠٠٪
١٢ -	عدد ساعات الدورة	٨	٨٩٫٨٨٪
١٣ -	المواد العلمية التي يجب دراستها	٩	١٠٠٪
١٤ -	الجهة الإدارية المنوط لها تنظيم الدورة	٨	٨٩٫٨٨٪
١٥ -	توزيع محاضرات الدورة مطبوعة	٨	٨٩٫٨٨٪
١٦ -	التقويم	٨	٨٩٫٨٨٪

يتضح من جدول (٢) حصول محاور أرقام (٢ ، ٣ ، ٤ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦) نسبة تراوحت ما بين (٦٦.٦٧٪ إلى ١٠٠٪) من إجمالي آراء الخبراء ، بينما حصلت محاور أرقام (١ ، ٩ ، ١٠) على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٢٢.٢٢٪ إلى ٣٣.٣٣٪) من إجمالي آراء الخبراء ، وقد ارتضى الباحث نسبة موافقة لا تقل عن (٦٠٪) من إجمالي آراء الخبراء ، وبذلك تكون محاور الاستبيان "مشروع لتأهيل الإداريين بمديرية للشباب والرياضة بمحافظة الفيوم" من عدد (١٣) محور .

النتائج :

استخدم الباحث طريقة إعادة تطبيق الاختبار ، واستخدم درجات القياس الأول ، ودرجات القياس الثاني ، وأجرى معامل الارتباط بيرسون لحساب ثبات المقياس بين القياسين الأول والثاني ، وتم إجراء القياسين بفارق أسبوعين وبلغ إجمالي عينة البحث (١٥) مدير إدارة بمعدل عدد (واحد) إدارى من أعضاء مجلس إدارة كل من الأندية الرياضية ومراكز شباب المدن ومركز شباب القرية من خارج عينة البحث الأساسية .

جدول (٣)

ثبات استمارة استبيان مشروع لتأهيل الإداريين بمديرية الشباب
والرياضة بمحافظة الفيوم بطريقة إعادة تطبيق الاختبار

ن = ١٥

م	مصفقات الإحصائية لمحاور	القياس الأول		القياس الثاني		معامل الارتباط
		م/	ع+	م/	ع+	
١	رسوم حضور للدورات	٢٣ر٠	٠١٢	٢٣ر١	٠١٦	٠ر١١
٢	الالتزام بالحضور في الفترات	٢٥ر١	٠٢١	٢٥ر٥	٠ص٢	٠ر١٣
٣	الإقامة	٢٤ر٨	٠٢٦	٢٤ر٦	٠٣٢	٠ر١٠
٤	التفرغ أثناء الدورة	٢١ر١	٠ر١٠	٢١ر٩	٠ر٤٢	٠ر١٠
٥	الاجاب التطبيقى للدورة	٢٢ر٥	٠٢٤	٢٣ر٠	٠٢٢	٠ص٠
٦	التوقيت اليومى للدورة	٢٦ر٣	٠٢١	٢٦ر١	٠ر٢١	٠ر٩٢
٧	التوقيت المناسب لتنظيم الدورة	٢٢ر٨	٠ر١٥	٢٣ر٠	٠ر١٢	٠ر٨٤
٨	مدة الدورة	٢٥ر٥	٠٢٤	٢٣ر٠	٠ر١٥	٠ر٩١
٩	عدد ساعات الدورة اليومى	٣٢ر١	٠٢٢	٣٢ر٤	٠ر١٦	٠ر٨٧
١٠	المواد العلمية التى يجب دراستها	٢٤ر٥	٠ر٢١	٢٤ر١	٠ر٢٤	٠ر١٨
١١	الجهة الإدارية المنوط لها تنظيم الدورة	٣٢ر١	٠ر٢٧	٣٢ر٦	٠ر٢١	٠ر١٣
١٢	توزيع محاضرات الدورة مطبوعة	٣٣ر٥	٠ر٤١	٣٣ر١	٠ر١٣	٠ر٨٥
١٣	التقويم	٣٤ر٥	٠ر٢٥	٣٤ر٢	٠ر١٤	٠ر٩٠

يوضح جدول (٣) يوجد علاقة ارتباط بين القياس الأول والقياس
الثانى لعينة البحث فى محاور استمارة استبيان مشروع لتأهيل الإداريين
بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم ، وقد تراوح معامل الارتباط ما بين
(٠ر٨٠ إلى ٠ر٩٢) مما يدل على وجود ارتباط على محاور الاستمارة .

الأسلوب الاحصائي :

استخدم الباحث المعالجات الاحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال

• المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل ارتباط بيرسون ، النسب المئوية .

الدراسة الاساسية :

تم تطبيق استمارة جمع البيانات الخاصة مشروع لتأهيل الاداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم علي عينة للبحث الاساسية في الفترة من ٢٠٠٣ / ٨ / ٣٠ م الى ٢٠٠٣ / ٩ / ١٥ م

عرض النتائج :

استجابات الإداريين عينة البحث حول محاور استمارة مشروع تأهيل الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم .

جدول (٤)

رسوم حضور الدورة ن = ٧٢

الإختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
برسوم كاملة	١٠	١٣٫٨٩%
بدون رسوم	٧١	٩٨٫٦١%
برسوم رمزية	٢٢	٣٠٫٥٦%

يوضح جدول (٤) النسبة المئوية للاختيارات محور تحديد رسوم حضور الدورة وقد جاء اختيار (بدون رسوم) في مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٩٨٫٦١% .

جدول (٥)

حضور محاضرات للدورة ن = ٧٢

الاختبارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
يفضل أن تكون نسبة الحضور ١٠٠٪	٢١	٢٩٫١٧٪
يفضل أن تكون نسبة الحضور ٨٠٪	٦٣	٨٧٫٥٠٪
يفضل أن تكون نسبة الحضور ٧٠٪	١٣	١٨٫٦٠٪
يفضل أن تكون نسبة الحضور ٥٠٪	٤	٥٫٥٦٪
يفضل أن تكون نسبة الحضور ٢٥٪	٢	٢٫٧٨٪
يفضل عدم التقييد بنسبة الحضور	صفر	صفر٪

يوضح جدول (٥) النسبة المئوية للاختبارات محور تحديد حضور محاضرات الدورة وقد جاء اختيار (يفضل أن تكون نسبة الحضور ٨٠٪) في مقدمة الاختبارات وبلغت نسبته المئوية ٨٧٫٥٠٪ .

جدول (٦)

نظام الإقامة في الدورة ن = ٧٢

الاختبارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
بدون إقامة	٧٠	٩٧٫٢٢٪
نصف إقامة	٢٥	٣٤٫٧٢٪
إقامة كاملة	٥	٦٫٩٤٪

يوضح جدول (٦) للنسبة المئوية للاختبارات محور نظام الإقامة في الدورة وقد جاء اختيار (بدون إقامة) في مقدمة الاختبارات وبلغت نسبته المئوية ٩٧٫٢٢٪ .

جدول (٧)

التفرغ لحضور النورة ن = ٧٢

الاختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
تفرغ كامل	٣٤	٤٧,٢٢٪
نصف تفرغ	٥٤	٧٥,٠٠٪
عدم التفرغ	٢٥	٣٤,٧٢٪

يوضح جدول (٧) النسبة المئوية للاختيارات محور التفرغ لحضور النورة وقد جاء اختيار (نصف تفرغ) في مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٧٥,٠٠٪ .

جدول (٨)

الجانب التطبيقي للنورة ن = ٧٢

الاختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
ان تشمل على جانب تطبيقي ميداني	٦٢	٨٦,١١٪
ان تشمل على جانب تطبيقي نظري فقط	٢٠	٢٧,٧٨٪
لا تشمل على جانب تطبيقي	١١	١٥,٧٨٪

يوضح جدول (٨) النسبة المئوية للاختيارات محور الجانب التطبيقي للنورة وقد جاء اختيار (ان تشمل على جانب تطبيقي ميداني) في مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٨٦,١١٪ .

جدول (٩)

التوقيت اليومي للنورة ن = ٧٢

الاختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
صباحاً	٦٤	٨٨,٨٩٪
مساءً	٣٩	٥٤,١٧٪

يوضح جدول (٩) النسبة المئوية للاختيارات محور توقيت اليومي للنورة وقد جاء اختيار (صباحاً) في مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٨٨,٨٩٪ .

جدول (١٠)

التوقيت المناسب لتنظيم الدورة ن = ٧٢

الاختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
يناير	٣	٤.١٧%
فبراير	٢	٢.٧٨%
مارس	٢	٢.٧٨%
إبريل	٢	٢.٧٨%
مايو	٤	٥.٦%
يونيه	١٠	١٣.٨٩%
يوليو	٢٠	٢٧.٧٨%
أغسطس	٢٣	٣١.٨٤%
سبتمبر	١٧	٢٣.٦١%
أكتوبر	١٦	٢٢.٢٢%
نوفمبر	٢	٢.٧٨%
ديسمبر	٢	٢.٧٨%

يوضح جدول (١٠) للنسبة المئوية للاختيارات محور التوقيت المناسب لتنظيم الدورة وقد جاء لختيار (أغسطس) في مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٣١.٨٤ % ، يليه شهر يوليو بنسبة (٢٧.٧٨ %) .

جدول (١١)

مدة للورة ن = ٧٢

الاختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
ثلاثة أيام	٢٨	٣٨٫٨٩%
أسبوع	٣٦	٥٠٫٠٠%
أشبعين	٢٠	٢٦٫٦٧%
ثلاثة أسابيع	٩	١٢٫٥٠%
شهر	٧	٩٫٧٢%
أكثر من شهر	٣	٤٫١٧%

يوضح جدول (١١) النسبة المئوية للاختيارات محور مدة الدورة وقد جاء اختيار (اسبوع) في مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٥٠٫٠٠%

جدول (١٢)

عدد ساعات الدورة اليومي ن = ٧٢

الاختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
ساعتان	١٨	٢٥٫٠٠%
٤ ساعات	٤٤	٦١٫١١%
٦ ساعات	٣٥	٦١٫٤٨%
٨ ساعات	٦	٨٫٣٣%
١٠ ساعات	صفر	صفر%

يوضح جدول (١٢) النسبة المئوية للاختيارات محور عدد ساعات الدورة اليومية وقد جاء اختيار (٤ ساعات) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ١١ر٦١ ٪ ، يليه اختيار (٦ ساعات) بنسبة (٦١ر٤٨ ٪) .

جدول (١٣)

المواد التى يجب تدريسها فى الدورة ن=٧٢

النسبة المئوية	عدد الآراء	المواد
٧٠ر٨٣ ٪	٥١	التنمية البشرية
٨٣ر٨٣ ٪	٦٠	التشريعات والقوانين
٧٠ر٨٣ ٪	٥١	علم النفس الرياضى
٩٠ر٢٨ ٪	٦٥	إدارة الهياكل الرياضية
٩٠ر٢٨ ٪	٦٥	أدارة الازمات الرياضية
٦٦ر٦٧ ٪	٤٨	مبادئ علم التدريب الرياضى
٨٣ر٨٣ ٪	٦٠	تنظيم وإدارة المنافسات
٨٣ر٨٣ ٪	٦٠	القياس والتقييم
٨٣ر٨٣ ٪	٦٠	مبادئ الأمن والسلامة للمنشآت
٩٣ر٦٠ ٪	٦٧	التخطيط الرياضى
٩٥ر٨٣ ٪	٦٩	الكمبيوتر والرياضة
٩٧ر٢٢ ٪	٧٠	استخدام الكمبيوتر فى إدارة للهياكل
٩٠ر٢٧ ٪	٦٥	الإعلام الرياضى
٨٣ر٨٣ ٪	٦٠	قواعد وأسس النشاط الرياضى
٩٣ر٦٠ ٪	٦٧	التمويل وتنمية الموارد
٩٧ر٢٢ ٪	٧٠	أسس التسويق الرياضى
٦٥ر٥٨ ٪	٤٧	مبادئ للصحة العامة
٩٧ر٢٢ ٪	٧٠	العلاقات العامة
٨٣ر٨٣ ٪	٦٠	القضايا المعاصرة

يوضح جدول (١٣) النسبة المئوية للاختيارات محور المواد التى يجب تدريسها فى الدورة وقد جاءت مواد (استخدام الكمبيوتر فى إدارة الهياكل، أسس التسويق الرياضى ، العلاقات العامة) فى مقدمة الاختيارات بنسبة مئوية

٩٧,٢٢٪ ، تليها مادة (الكمبيوتر والرياضة) بنسبة ٨٣,٩٥٪ ، تليها مادة (التمويل وتنمية الموارد ، التخطيط الرياضى) بنسبة مئوية ٩٠,٩٣٪ ، بينما تراوحت النسبة المئوية لمواد (إدارة الهيئات الرياضية ، إدارة الأزمات الرياضية ، الإعلام الرياضى) ما بين (٩٠,٢٧٪ إلى ٩٢,٢٣٪) ، كما تراوحت النسبة لمواد (للتشريعات والقوانين ، تنظيم وإدارة المناقصات ، القياس والتقويم ، مبادئ الأمن والسلامة للمنشآت ، قواعد وأسس النشاط الرياضى ، القضايا المعاصرة) ما بين (٨٠,٥٨٪ إلى ٨٥,٤٤٪) ونالت مواد (إدارة التنمية البشرية ، علم النفس الرياضى ، مبادئ علم التكرير الرياضى ، مبادئ للصحة العامة) نسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٠,٦٥٪ إلى ٨٣,٧٠٪) .

جدول (١٤)

الجهة الإدارية الممنوعة بتنظيم الدورة ن = ٧٢

الاختبارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
وزارة الشباب	٤٥	٦٢,٥٠٪
مديرية الشباب الرئيسية بالمحافظات	٥٠	٦٩,٤٤٪
إدارة الشباب الفرعية	٨	١١,١١٪

يوضح جدول (١٤) النسبة المئوية للاختبارات محور للجهة الإدارية الممنوعة بتنظيم الدورة وقد جاء لاختيار (مديرية الشباب الرئيسية) فى مقدمة الاختبارات وبلغت نسبته المئوية ٦٩,٤٤٪ ، وكان أقرب اختيار تالى هو (وزارة الشباب) بنسبة مئوية بلغت ١١,١١٪ .

جدول (١٥)

توزيع محاضرات الدورة مطبوعة ن = ٧٢

النسبة المئوية	عدد الآراء	الاختيارات
١٢ر٦٢%	١٣	بمقابل
٦٣ر٧٣%	٦٥	بدون مقابل
٢٤ر٢٧%	٢٥	بمقابل رمزي

يوضح جدول (١٥) النسبة المئوية للاختيارات محور توزيع محاضرات الدورة مطبوعة وقد جاء اختيار (بدون مقابل) في مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٦٣ر٧٣% .

جدول (١٦)

التقويم ن = ١٠٣

النسبة المئوية	عدد الآراء	الاختيارات
٣٤ر٧٢%	٢٥	اختيار في نهاية الدورة
١٨ر٠٦%	١٣	بدون اختبار
٩٠ر٢٨%	٦٥	تقديم مشروع إداري (مناقشة)

يوضح جدول (١٦) النسبة المئوية للاختيارات محور التقويم وقد جاء اختيار (تقديم مشروع إداري مناقشة) في مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٩٠ر٢٨% .

مناقشة النتائج :

يوضح جدول (٤) النسبة المئوية للاختيارات محور تحديد رسوم حضور الدورة وقد جاء اختيار (بدون رسوم) في مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٩٨ر٦١% .

ويرجع الباحث هذه النتائج على أن الهدف الأسلى من دورات التأهيل والصقل للإداريين هو مواءمة التطورات الحديثة والمستجدة على الجانب الإدارى ومنها للمتغير التكنولوجى ، كما يرجع إلى أن إقامة هذه الدورات لا تهدف إلى الربح المادى .

ويوضح جدول (٥) النسبة المئوية للاختيارات محور تحديد نسبة حضور محاضرات الدورة وقد جاء اختيار (يفضل أن تكون نسبة الحضور ٨٠٪) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٥٠٧ر٨٧٪ .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى جدية حضور الدورات التدريبية ومن ثم فإن اختيار الإداريين بنسبة حضور لا تقل عن ٨٠٪ يدل على استبعاد من تقل نسبة حضورهم عن هذه النسبة ومن ثم يتضح جدية إدارة الدورة والعمل على تحقيق أقصى استفادة*.

ويوضح جدول (٦) النسبة المئوية للاختيارات محور نظام الإقامة فى الدورة وقد جاء اختيار (بدون إقامة) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٢٢ر٩٧٪ .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى طبيعة المجتمع فى محافظة الفيوم المتمثل فى تقارب المسافات بين المدن بعضها البعض ، بالإضافة إلى تواجد أغلب الهيئات الرياضية (أندية ، مراكز شباب مدن وقرى) فى الريف انطلاقا

من الدور الذى تلعبه هذه الهيئات فى المجتمع مما يستلزم تواجد المديرين فى أماكن عملهم يوميا مما يتعذر معه الإقامة فى مكان انعقاد الدورة لعدة أيام .

ويوضح جدول (٧) النسبة المئوية للاختيارات محور التفرغ لحضور الدورة وقد جاء اختيار (نصف تفرغ) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٧٥,٠ % .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى أن الإداريين بالأندية ومراكز الشباب (مدن ، قرى) يفضلون أن يذهبوا إلى أعمالهم صباحا لتوزيع الأعمال الإدارية على العاملين بالهيئة التابعين لها ، ومن ثم يمكنهم التوجه إلى مكان انعقاد الدورة .

يوضح جدول (٨) النسبة المئوية للاختيارات محور الجانب التطبيقى للدورة وقد جاء اختيار (أن تشتمل على جانب تطبيقى ميدانى) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٨٦,١١ % .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى تفضيل الإداريين أن يتم تطبيق القواعد النظرية إلى حيز التطبيق للتعرف على إمكانية تطبيقها فى هيئاتهم ، وأيضا للتعرف على أوجه القصور إن وجدت للعمل على التغلب عليها مبكرا وإيجاد الحلول البديلة لها .

يوضح جدول (٩) النسبة المئوية للاختيارات محور توقيت اليومى للدورة وقد جاء اختيار (صباحا) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٨٩ر٨٨ % .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى طبيعة المجتمع والمتمثلة فى صعوبات الانتقال بين مدن المحافظة ليلا ومن ثم يفضلون أن تنتهى الساعات اليومية للدورة مبكرا ليتسنى لهم العودة إلى مقارهم .

يوضح جدول (١٠) النسبة المئوية للاختيارات محور التوقيت المناسب لتنظيم الدورة وقد جاء اختيار (أغسطس) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٣١ر٨٤ % ، يليه شهر يوليو بنسبة (٢٧ر٧٨) % .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى أن أشهر (أغسطس ويوليو) من أشهر الصيف والتي تصادف راحة عند أغلب الهيئات الرياضية واستعداد للمواسم الجديدة ، ويتطلب ذلك أن يكون تنظيم هذه الدورات فى خطط طويلة الأجل .

يوضح جدول (١١) النسبة المئوية للاختيارات محور مدة الدورة وقد جاء اختيار (أسبوع) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٥٠ر٠ % ويرجع الباحث هذه النتائج إلى أن فترة أسبوع لها الأفضلية عند الإداريين عن باقى الاختيارات حيث تسمح لهم بتلقى المعلومات النظرية بالإضافة إلى جانب التطبيقية للدورة كما تسمح لهم بمتابعة الهيئات التابعين لها

يوضح جدول (١٢) النسبة المئوية للاختيارات محور عدد ساعات الدورة اليومية وقد جاء اختيار (٤ ساعات) في مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ١١ر٦١٪ ، يليه اختيار (٦ ساعات) بنسبة (٦١ر٤٨٪) .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى أن فترة التدريب اليومية لمدة أربع ساعات تكون من أكثر الفترات مناسبة للإداريين حيث تتناسب مع متغير السن والذي يرتبط بالقدرة على التركيز في المعلومات المتلقاه بالإضافة إلى وجود متغير الانتقالات إلى المديرية وخاصة التي تتواجد في أماكن ريفية .

يوضح جدول (١٣) النسبة المئوية للاختيارات محور المواد التي يجب تدريسها في الدورة وقد جاء مواد (استخدام الكمبيوتر في إدارة الهيئات ، أسس التسويق الرياضي ، العلاقات العامة) في مقدمة الاختيارات بنسبة مئوية ٢٢ر٩٧٪ ، تليها مادة (الكمبيوتر والرياضة) بنسبة ٨٣ر٩٥٪ ، تليها مادة (التمويل وتنمية الموارد ، التخطيط الرياضي) بنسبة مئوية ٩٣ر٩٣٪ ، بينما تراوحت النسبة المئوية لمواد (إدارة الهيئات الرياضية ، إدارة الأزمات الرياضية ، الإعلام الرياضي) ما بين (٢٧ر٩٠٪ إلى ٢٣ر٩٢٪) ، كما تراوحت النسبة لمواد (التشريعات والقوانين ، تنظيم وإدارة المنافسات ، القياس والتقويم ، مبادئ الأمن والسلامة للمنشآت ، قواعد وأسس النشاط الرياضي ، القضايا المعاصرة) ما بين (٨ر٨٠٪ إلى ٤٤ر٨٥٪) وبالنسبة لمواد (إدارة التنمية البشرية ، علم النفس الرياضي ، مبادئ علم التدريب

الرياضى ، مبادئ الصحة العامة) نسبة مئوية تراوحت ما بين (٦٥,٥٨٪ إلى ٧٠,٨٣٪) .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى أهمية المواد التى حققت أعلى النسب المئوية فى الاختيار وهى مواد (استخدام الكمبيوتر فى إدارة الهيئات ، أسس التسويق الرياضى ، العلاقات العامة ، الكمبيوتر والرياضة ، التمويل وتنمية الموارد ، التخطيط الرياضى ، إدارة الهيئات الرياضية ، إدارة الأزمات الرياضية ، الإعلام الرياضى حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٩٠,٢٧٪ إلى ٩٧,٢٢٪) مما يدل على أهمية هذه المواد نظرا لاحتوائها فى المجال الرياضى بالإضافة إلى أهمية إقامة ورش عمل فيها للتعرف على طبيعة هذه المواد وأيضاً التعرف على الإمكانيات المتاحة لتطبيق هذه المواد ، كما يرجع الباحث نتائج هذه الدراسة فى اختيار مواد (التشريعات والقوانين ، تنظيم وإدارة المناهضات ، القياس والتقويم ، مبادئ الأمن والسلامة للمنشآت ، قواعد وأسس النشاط الرياضى ، القضايا المعاصرة ، إدارة التنمية البشرية ، علم النفس الرياضى ، مبادئ علم للتدريب الرياضى ، مبادئ الصحة العامة حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٦٥,٥٨٪ إلى ٨٥,٤٤٪) وهذا يدل على أن هذه المواد قد تمت دراستها فى دورات تأهيلية عدة ومن ثم تأتى فى المرتبة الثانية .

يوضح جدول (١٤) النسبة المئوية للاختيارات محور الجهة الإدارية
المنوطة بتنظيم الدورة وقد جاء اختيار (مديرية الشباب الرئيسية) فى مقدمة
الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٦٩٤٤ر٪ ، وكان أقرب اختيار تال هو
(وزارة الشباب) بنسبة مئوية بلغت ٦٢٥٠ر٪ .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى أن الإداريين يفضلون أن تكون الدورة
لا مركزية وذلك تيسيراً عليهم وعلى الميزانيات العامة وتخفيض التكلفة ، حيث
أن انعقاد الدورة داخل المحافظة يوفر الوقت والجهد والمال والإقامة وترك
الأعمال ، كما يجعل الإداريين يتمكنون من متابعة أعمالهم فى إدارتهم لهيئاتهم
أثناء حضورهم الدورة .

يوضح جدول (١٥) النسبة المئوية للاختيارات محور توزيع
محاضرات الدورة مطبوعة وقد جاء اختيار (بدون مقابل) فى مقدمة
الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٦٣٧٣ر٪ .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى أن توزيع المحاضرات مطبوعة على
الإداريين فى الدورة بدون مقابل يساعد بدرجة كبيرة على الاستعانة بها
كمراجعيات لهم فى إدارتهم ، أما توزيع المحاضرات بمبالغ قد يودى إلى عدم
استعانة بعض الإداريين لهذه المحاضرات مما يودى إلى عدم تذكرهم
للمحاضرات وبالتالي عدم وجود مرجعيات لهم فى مجال الإدارة .

يوضح جدول (١٦) للنمبة المئوية للاختيارات محور التقويم وقد جاء اختيار (تقديم مشروع إدارى (مناقشة) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٢٨ر٩٠% .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى أن تقدم الإدارى بمشروع إدارى تطبقى فى نهاية الدورة ومناقشة هذا المشروع يودى إلى التعرف على قدرة الإدارى على إتقان العمل الإدارى بالإضافة إلى زيادة قدرته على التطبيق مما ينعكس بالتالى على إدارته للهيئة الإدارية التابع لها .

الاستنتاجات :

من خلال نتائج هذه الدراسة وفى حدود عينة البحث أمكن للباحث استنتاج المشروع التالى لتأهيل الإداريين ما يلى :

مشروع لتأهيل الإداريين الرياضيين بمديرية الشباب بمحافظة الفيوم

أولاً : الأعمال الإدارية

طريقة الأداء	الأعمال الإدارية
بدون رسوم	رسوم حضور الدورة
يفضل أن تكون نسبة الحضور ٨٠%	حضور محاضرات الدورة
بدون إقامة	نظام الإقامة في الدورة
نصف تفرغ	التفرغ لحضور الدورة
أن تشمل على جانب تطبيقي ميداني	الجانب التطبيقي للدورة
صباحاً	التوقيت اليومي للدورة
(يوليو ، أغسطس ، سبتمبر)	التوقيت المناسب لتنظيم الدورة
أسبوع	مدة الدورة
اربعة ساعات	عدد ساعات للدورة اليومية
مديرية الشباب الرئيسية بالمحافظة	الجهة الإدارية المنوعة بتنظيم الدورة
بدون مقابل	توزيع محاضرات الدورة مطبوعة
تقديم مشروع إداري (مناقشة) .	التقويم

ثانياً - المواد التي يجب تدريسها في الدورة

المواد	عدد الساعات	أسلوب التدريس
استخدام الكمبيوتر في إدارة الهيئات	٦	نظري ورش عمل + تطبيقي
أسس التسويق الرياضي	٦	نظري ورش عمل + تطبيقي
العلاقات العامة	٦	نظري ورش عمل + تطبيقي
الكمبيوتر والرياضة	٦	نظري ورش عمل + تطبيقي
التمويل وتنمية الموارد	٦	نظري ورش عمل + تطبيقي
التخطيط الرياضي	٦	نظري ورش عمل + تطبيقي
إدارة الهيئات الرياضية	٦	نظري ورش عمل + تطبيقي
إدارة الأزمات الرياضية	٦	نظري ورش عمل + تطبيقي
الإعلام الرياضي	٦	نظري ورش عمل + تطبيقي
التشريعات والقوانين	٤	نظري -
تنظيم وإدارة المنافسات	٤	نظري تطبيقي
القياس والتقويم	٤	نظري تطبيقي
مبادئ الأمن والسلامة للمنشآت	٤	نظري تطبيقي
قواعد وأسس النشاط الرياضي	٤	نظري تطبيقي
القضايا المعاصرة	٤	نظري ورش عمل
إدارة للتنمية البشرية	٤	نظري -
علم النفس الرياضي	٤	نظري ورش عمل + تطبيقي
مبادئ علم التدريب الرياضي	٤	نظري ورش عمل + تطبيقي
مبادئ الصحة العامة	٤	نظري ورش عمل + تطبيقي

التوصيات :

في ضوء استنتاجات البحث وفي حدود العينة يوصى الباحث بما يلي:

١ - الاستعانة بالمشروع المقترح لتأهيل الإداريين الرياضيين

بمديرية الشباب بمحافظة الفيوم .

بناء مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين

بمحافظة الفيوم

د. وليد مرسى على الصغير (*)

د. أحمد السيد محمود متولى (**)

أهمية ومشكلة البحث :

تمثل الموارد البشرية الجانب الأساسى فى الاهتمام على مستوى العالم المعاصر باعتباره أهم عنصر من عناصر التنمية وتهتم دول العالم المتقدمة والنامية على السواء من خلال تركيزها على برامج شاملة وطموحة للتنمية البشرية القائمة على أسس علمية مدروسة ، وتعتبر الإدارة أداة التطوير الرئيسية لأى مجتمع من المجتمعات تعمل على تفعيله وتقدمه وزيادة درجة رفاهيته ، وذلك عن طريق استثمار موارده البشرية والمادية أفضل استثمار ممكن وبما يحقق غاياته الكبرى ، ومن ثم لا نغالى إذ قلنا أن قدرة البلاد على استثمار مواردها الطبيعية بكفاءة عالية يتوقف على مقدار ما لديها من العنصر البشرى المدرب وبخاصة الإداريين ، وأى خطة لا تعطى الأولوية لتدريب العنصر البشرى لا يتم لها النجاح إذ أن القدرات الإنسانية لا تتطور من تلقاء نفسها ولكنها تحتاج إدراك المعرفة بشكل مستمر لإظهارها وصقلها .

ويشير عبد الرحمن السيار ١٩٩٧ إلى أن تقدم المجتمعات فى العصر الحديث تقاس بما تملكه من عقول حيث يستند المجتمع على عقول وحيث يستند المجتمع على عوامل أخرى ومنها الثقافة ، ويضيف بأنه إذا كنا نريد التخطيط لرسم مناخ الغد فإن البداية يجب أن تكون بالثقافة (١١ : ٢١ - ٢٤) .

(*) استاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة- جامعة حلوان .

(**) مدرس بقسم الإدارة الرياضية بكلية لتربية الرياضية للبنين بالقاهرة- جامعة حلوان .

وقد أكد الميثاق الدولي للتربية البدنية والرياضية على أن لكل فرد الحق في الاشتراك في النشاط الثقافي في المجتمع الذي يعيش فيه وحق التمتع بالفنون وفي هذا الصدد ينكر فؤاد البهي ١٩٩٧ أن للثقافة هي نتاج المجتمع وأفراده وإن الفرد يؤثر في الثقافة نتيجة تأثيره بثقافة الأجيال السابقة (١٣ : ٦٠) ولقد وضعت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة تقريراً بشأن السياسة الثقافية أوضحت من خلاله ، الثقافة بمعناها الواسع يمكن أن ينظر إليها على أنها مجموعة السمات الروحية والمادية والعاطفية التي تميز مجتمعا بعينه أو فئة اجتماعية بعينها ، وهي تشمل الحقوق الانسانية والعادات والتقاليد للمجتمعات ، وقد اهتمت المعاهد والمؤسسات التربوية والجامعات بمحاولة إدخال الثقافة بدرجة واسعة في مجالات الدراسة ، ومحاولة المزج بين فروع المعرفة المختلفة ، حيث يعبر هذا الاهتمام عن دور الجامعات Education Liberoi في الإعداد الثقافي للطلاب (١٩:٣٩،٥٩) .

ويشير على المنصوري ومحمد فضالى بأن للثقافة أنماطاً كثيرة منها الثقافة الرياضية ، كما ترى عائدة عبد العزيز ١٩٨٨ أن الثقافة من أهم المجالات التي تسهم في تنمية الشخصية المتكاملة للقائد من الناحية البدنية والنفسية والاجتماعية والعقلية ، حيث تتنوع الثقافة بما يتناسب والمرحلة السنية المختلفة ، مما يساعد القائد خلال عمله في الأندية ومراكز الشباب (١٢ : ٦٠) . (١٠ : ٦) .

ويشير أمين الخولى ومصطفى عبد الباقي ١٩٩١ إلى أن الثقافة تمثل أهم جوانب الإعداد للإداريين ، وتتطوى الثقافة على المعرفة والقيم والاتجاهات التي تتصل بالمشاركة وممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة - التي تؤدي في الأندية الرياضية ومراكز الشباب - حيث تأتي أهمية الثقافة للقادة الإداريين في تكوين شخصيتهم وشحن وجدانهم بالامانة والقيم الفنية والجمالية وتكسيهم الوعي القيادي ، كما تكسيهم الوعي اللازم لقيادة الشباب في الأنشطة الرياضية المختلفة بطريقة إيجابية (٣ : ٨) .

ويرى شولتز Schultz ١٩٧٨ أن القيادة تؤثر بشكل جوهري في سلوك الاتباع واتجاهاتهم وينعكس هذا إيجاباً أو سلباً على مدى تحقيق المؤسسات لأهدافها ، وهذا ما يؤكد طريف شوقي ١٩٩٣ حيث يشير إلى أن هناك حاجة متزايدة في المجتمعات وخاصة المجتمعات النامية على القادة للقادرين على تنظيم وتطوير الإدارة سواء في المؤسسات الرسمية أو غير الرسمية وذلك بالارتقاء بمستوى الأداء ، من هنا تظهر مشكلات عديدة منها للمشكلات الثقافية (٢٣ : ١٢٧) (٩ : ١٥٤) .

ويرى الباحثان أن العنصر البشري يعتبر من الثمن ما تملكه المجتمعات ، فإن أسرار التنمية والتقدم لا ترجع إلى استخدام الثروات الطبيعية والموارد ، بل ترجع إلى كفاءة وكفاية استثمار الطاقات البشرية ، وتعتبر ثقافة الفرد هو أهم الجوانب التي يجب أن يهتم بها الإداري ، فهي تعمل على تطوير النظام ككل وليس تطوير للفرد في حد ذاته ، كما تتوقف فاعلية وكفاءة مدى قدرة الأفراد العاملين على أداء مهامهم بفاعلية ورغبتهم في ذلك ، والثقافة الإدارية تزيد من القدرات والمهارات وتسهم بالتعبئة في شعور الإداري الماهر بالرغبة في العمل أكثر من غيره .

وبالرغم من التقدم العلمي في التقويم والقياس في مختلف العلوم الإنسانية إلا أن القياس في مجال الإدارة على حد علم الباحثين لم يحظ بالاهتمام المناسب ، ومن خلال القراءات النظرية والاطلاع على المراجع والبحوث والدراسات العلمية في مجال التربية الرياضية بصفة عامة وفي مجال الإدارة بصفة خاصة ، فقد اتضح وجود قصور في وسائل تقويم الإداريين وخاصة في الجانب الثقافي ، حيث يؤكد محمد صبحي حسانين ١٩٨٧ على أن الاختبارات هي الوسيلة المناسبة لإجراء المقارنات بين اللاعبين (١٦ : ١٠٩) ، ويشير مارتينز وآخرون Martens ١٩٩٠ على أهمية الاهتمام بوجود اختبارات لقياس النواحي المختلفة للرياضات المختلفة (٢٢ : ١٢٧) ، ونظراً لأهمية الثقافة للإداريين الرياضيين في الأندية الرياضية ومراكز الشباب ، فقد رأى الباحثان ضرورة بناء مقياس للثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين ، مما

يكون لها بالغ الأثر في انتقاء وتصنيف الإداريين في الأندية ومراكز الشباب كما يكون حافظاً لهم على الازدياد في الثقافة ما يؤهلهم إلى أداء مهامهم بصورة جيدة ، ومن منظور ارتباط العمل القيادي بمقدار من المعارف والمعلومات - وتعد هذه الدراسة محاولة من الباحثين في إيجاد وسيلة تقويم يمكن عن طريقها تقويم الإداريين - مما يسهم في التنمية الشاملة لجميع جوانب الشخصية للإداريين الرياضيين بالأندية الرياضية ومراكز الشباب بمحافظه الفيوم .

هدف البحث :

يهدف للبحث إلى بناء مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين بمحافظه الفيوم .

الدراسات السابقة :

أجرى الباحثان مسحاً مرجعياً للدراسات السابقة وشبكة المعلومات (الإنترنت) في مجال التربية الرياضية بصفة عامة ، وفي مجال الدراسة بصفة خاصة العربية منها والأجنبية ، فلم يتوصل إلى دراسة واحدة تناولت موضوع البحث ، مما يبرز أهمية مشكلة البحث ويدعمها ويستدعي ضرورة إيجاد الحلول العلمية لهذه المشكلة .

١ - أجرى أمين الخولى ومصطفى عبد القادر ١٩٨٥ دراسة بهدف التعرف على المفهوم النظري لثقافة الترويح ومتطلباته مع الواقع الطلابي في الجامعات ، واستخدما المنهج التحليلي للنقمة ، كما استخدما استمارة لتسجيل الصحيفة المنشورة كإداة لجمع البيانات ، وكانت أهم النتائج قلة حجم الفراغ لدى طالبات جامعة حلوان وقلة عدد الممارسات للنشاط (٤) .

٢ - أجرى أمين الخولى ١٩٨٧ دراسة تهدف إلى تحليل للمادة المنشورة في الصحف السعودية من حيث اهتمامها بثقافة الترويح وأنشطة الفراغ كما وكيفا ، واشتملت العينة على (٣) صحف يومية سعودية ، واستخدم

المنهج الوصفي وتحليل المضمون ، كما استخدم استمارة لتسجيل الصحيفة
للمنشورة كأداة لجمع البيانات ، وكانت أهم النتائج حصول الأنشطة الثقافية
والاجتماعية على المرتبة الأولى في مجموع للصحف (٢) .

٣ - أجرى أمين الخولي ومصطفى عبد الباقي ١٩٩١ دراسة هدفت
إلى التعرف على أكثر المصادر المعرفية التي يلجأ إليها العمال في القاهرة
الكبرى للحصول على المعارف مرتبطة بأنشطة الترويج وأوقات الفراغ ،
واشتملت العينة على ٣٠٠ عامل صنفوا في ضوء التعليم ، واستخدما المنهج
الوصفي بالأسلوب المسحي ، كما استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات ،
وجاءت برامج نقابات العمال في المرتبة الأخيرة مما يؤدي إلى قلة الوعي
الترويجي لدى العمال (٣) .

٤ - أجرت نادبة زهران ١٩٩٣ دراسة بهدف بناء مقياس أكثر
معرفة على الوعي الثقافي الرياضي لرياضة السباحة لمباحي للعموم بمنطقة
الإسكندرية ، واستخدمت المنهج الوصفي ، وبلغت العينة ١٠٧ سباحاً وسباحة ،
وكانت أهم النتائج هي إعداد المقياس في صورته النهائية حيث يعد وسيلة
علمية لتقدير الوعي الثقافي في رياضة السباحة لمباحي للعموم (٢٠) .

٥ - أجرى محمد صلاح حسين ١٩٩٤ دراسة بهدف التعرف على
مصادر المعرفة الترويجية لطلاب جامعة حلوان ، واشتملت العينة على طلبة
وطالبات الفرق للدراسة (الثانية والرابعة) العام الجامعي ١٩٩٣/٩٢ ، كما
استخدم الاستبيان لجمع البيانات ، ومن أهم النتائج عدم وجود فروق جوهرية
بين طلاب الفرق للدراسة الثانية والفرقة الرابعة في الاعتماد على مصادر
المعرفة (١٧) .

٦ - أجرى محمد مير للشاهد ١٩٩٥ دراسة بهدف بناء نموذج
لاختيار قادة مراكز الشباب ، واستخدم المنهج الوصفي ، وبلغت عينة البحث
٢٦٠ إداري ، وأسفرت أهم النتائج عن بناء نموذج لاختيار قادة مراكز
الشباب (١٥) .

٧ - أجرت سحر سليم ١٩٩٧ دراسة بهدف بناء مقياس لتقويم الأداء المهني للاخصائى الرياضى بمراكز الشباب ، واستخدمت المنهج الوصفى ، وبلغت العينة ٦٠ مديرا وعدد ١٨٠ اخصائياً رياضياً ، وأسفرت أهم النتائج عن ضرورة مراعاة الصفات الشخصية عند اختيار الإداريين (٥) .

٨ - أجرت صباح صقر ، وأمية عقدة ١٩٩٩ دراسة بهدف بناء مقياس للثقافة الرياضية وعلاقتها بمستوى التحصيل الرياضى والفنى للصف الرابع الابتدائى ، واستخدمنا المنهج الوصفى ، وبلغت العينة ١٢٠ تلميذا وتلميذة من ٩ - ١٠ سنوات ، وأسفرت أهم النتائج عن التوصل على بناء المقياس المنشود وتميزت بالمعاملات العلمية العالية لتقدير الثقافة الرياضية لمستوى التحصيل الرياضى والفنى للصف الرابع الابتدائى (٧) .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفى بالأسلوب المسحى لمناسبته وطبيعة البحث .

عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من مجالس إدارات الأندية ومراكز شباب المدن والقرى بمحافظة الفيوم بواقع :

١ - عدد ١٠ مراكز شباب مدن بإجمالى ٥٠ إداريا من أعضاء مجالس الإدارة بواقع ٥ أعضاء من كل مركز (عينة أساسية) .

٢ - عدد ٥١ مراكز شباب قرية بإجمالى ٢٥٥ إداريا من أعضاء مجالس الإدارة بواقع ٥ أعضاء من كل مركز (عينة أساسية) .

جدول (١)

توصيف عينة البحث

إجمالي	عينة أساسية				
	إداري	مراكز شباب القرى	إداري	مراكز شباب المدن	
٨٥	٥٥	١١	٣٠	٦	إدارة الفيوم
٥٥	٥٠	١٠	٥	١	إدارة شوى
٥٥	٥٠	١٠	٥	١	إدارة اطسا
٥٥	٥٠	١٠	٥	١	إدارة طلمية
٥٥	٥٠	١٠	٥	١	إدارة سنورس
٣٠٥	٢٥٥	٥١	٥٠	١٠	الإجمالي

أدوات جمع البيانات :

من خلال الإطار المرجعي للباحث والتي تناولت الثقافة الرياضية
تمكن الباحثان من استنتاج ما يلى :

- محاور مقياس الثقافة الإدارية والتي نالت أعلى الآراء بالنسبة للمصحح المرجعى .
- للعبارات المناسبة لمقياس الثقافة الإدارية .
- مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين فى صورته الأولى .
- إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة .
- مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين فى صورته النهائية .

الدراسة الاستطلاعية :

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد محاور مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين والتي تتفق عليها الآراء مرفق (٢) وذلك من خلال المسح المرجعي، كما تهدف إلى وضع وصياغة العبارات المناسبة لكل محور من محاور مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين ووضع المقياس في صورته الأولى ، وقد تم تحديد ميزان للمقياس ثلاثي الأبعاد (أوافق - إلى حد ما - لا أوافق) جدول (١) .

جدول (٢)

محاور مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين

في ضوء المسح المرجعي

مسلّم	الثقافة	القدرة	المرونة	التطور	الرؤية بالوائح	اتخاذ
	العامّة	الاستدلالية	العقلية	التكنولوجي	والقوانين	القرار
١ -	✓	✓	✓	-	✓	✓
٢ -	-	✓	✓	✓	✓	✓
٣ -	✓	✓	✓	✓	✓	✓
٤ -	✓	✓	✓	✓	✓	✓
٥ -	✓	✓	✓	✓	-	-
٦ -	✓	✓	✓	✓	✓	✓
٧ -	✓	✓	✓	✓	✓	✓
٨ -	✓	✓	✓	✓	✓	✓
٩ -	✓	✓	✓	✓	-	✓
١٠ -	✓	✓	✓	✓	✓	✓
المجموع	٩	١٠	١٠	٤	٨	٤
النسبة المئوية	%٩٠	%١٠٠	%١٠٠	%٩٠	%٨٠	%٩٠

يتضح من جدول (٢) حصول جميع المحاور على نسبة تراوحت ما بين (٨٠٪ إلى ١٠٠٪) من إجمالى الآراء ، وقد ارتضى الباحثان هذه النسب ، وبذلك تكون المحاور التى تم اختيارها هى :

- الثقافة العامة .
- القدرة الاستدلالية .
- المرونة العقلية .
- التطور التكنولوجى .
- الدراية باللوائح والقوانين .
- اتخاذ القرار .

الدراسة الأساسية :

١ - معامل السهولة :

تم اختيار عدد (٢٥) إداريا (عضو مجلس إدارة) بالطريقة العشوائية من عينة البحث ، بهدف إيجاد معامل السهولة والصعوبة بالنسبة لعينة البحث حيث يتم تطبيق المقياس فى صورته الأولى ، وتم إيجاد معامل السهولة من أثر التخمين باستخدام المعادلة الآتية :

خ

معامل السهولة من أثر التخمين = عدد الإجابات الصحيحة _____

ن - ١

ص - خ

٢ - معامل الصعوبة :

تم إيجاد معامل الصعوبة باستخدام المعادلة الآتية :

معامل الصعوبة = ١ - معامل السهولة من أثر التخمين .

وقد تم قبول مستوى صعوبة المفردات يتراوح بين (٠,٣ - ٠,٩) وذلك طبقا لما اتبعته دراسة محمد مرسل ١٩٨٨ ودراسة ياسر محمود دبور

١٩٩٨ ودراسة السيد عيسى ومجدي عليوه ١٩٩٩ (١٨ : ٦٣) (٢١ : ٤٥١)
(١ : ٧) ووفقا لما اقترحته هذه الدراسات جدول (٣).

جدول (٣)

معامل الصعوبة لعبارات مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين

في البطولات الرياضية في صورته الأولى ن = ٢٥

رقم	معامل الصعوبة	رقم	معامل الصعوبة	رقم	معامل الصعوبة	رقم	معامل الصعوبة	رقم	معامل الصعوبة
١	%٤٠	١٦	%٦٠	٣١	%٣٠	٤٦	%٢٠	٦١	%٥٠
٢	%٤٥	١٧	%٤٠	٣٢	صفر%	٤٧	%٥٠	٦٢	%٧٠
٣	صفر%	١٨	%٣٠	٣٣	%٤٠	٤٨	%٥٠	٦٣	%٩٠
٤	%٣٠	١٩	%٣٠	٣٤	%١٠٠	٤٩	%٨٠	٦٤	صفر%
٥	%٦٠	٢٠	%٤٠	٣٥	%٤٠	٥٠	%٨٠	٦٥	%٥٠
٦	%٥٠	٢١	صفر%	٣٦	%٥٠	٥١	%٥٠	٦٦	%٤٠
٧	صفر%	٢٢	%٤٠	٣٧	%١٠٠	٥٢	%٦٠	٦٧	%٧٠
٨	%٣٠	٢٣	%٥٠	٣٨	%٤٠	٥٣	%٥٠	٦٨	%٥٠
٩	%٥٠	٢٤	صفر%	٣٩	%٧٠	٥٤	%٣٠	٦٩	%٥٠
١٠	%٤٠	٢٥	%٥٠	٤٠	%٥٠	٥٥	%٤٠	٧٠	%٣٩
١١	%٤٠	٢٦	%٣٠	٤١	%٧٠	٥٦	%١٠٠	٧١	%٤٨
١٢	%٨٠	٢٧	صفر%	٤٢	%٦٠	٥٧	%٥٠	٧٢	%٧٠
١٣	%٣٠	٢٨	%٣٠	٤٣	%٤٠	٥٨	%٦٠	٧٣	%٤٠
١٤	%١٠	٢٩	%٣٠	٤٤	%٦٠	٥٩	%٤٠	٧٤	%٣٠
١٥	%٤٠	٣٠	%٥٠	٤٥	%٦٠	٦٠	%٦٠	٧٥	%٤٠

عبارات مستبعدة .

يتضح من جدول (٣) معامل الصعوبة لعبارات مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين وقد استبعدت المفردات رقم (٣، ٧، ١٤، ٢١، ٢٤، ٢٧، ٣٢، ٣٥، ٣٧، ٥٦، ٦٤) لعدم تحقيقها للشروط الموضوعية لمعامل الصعوبة ، حيث بلغ عدد العبارات المستبعدة (١١) عبارة وتبقى عدد (٦٤) عبارة في المقياس ، وبذلك أصبح للمقياس في صورته الثانية يتكون من (٦٤) عبارة .

المعاملات العلمية للمقياس :

ثبات المقياس :

قام الباحثان بإجراء معامل ثبات المقياس على عينة قوامها ٨٠ إداريا (عضو مجلس إدارة) بالطريقة العشوائية من عينة البحث ، استخدمت طريقتا (الاتساق الداخلي بين وحدات المقياس) .

أولاً : طريقة الاتساق الداخلي بين وحدات المقياس :

قام الباحثان باستخدام الاتساق الداخلي بين وحدات المقياس كأحد الطرق الهامة لحساب الثبات ومدى اتساق العبارات مع المقياس ، ويعتبر أسلوب كيودر - ريتشاردسون من أشهر الأساليب المستخدمة لحساب الاتساق الداخلي وتتمثل في المعادلة الآتية : جدول (٤)

جدول (٤)

الاتساق الداخلي بين عبارات مقياس الثقافة الإدارية للإداريين

ن = ٨٠

الرياضيين :

رقم	الاتساق الداخلي	رقم	الاتساق الداخلي	رقم	الاتساق الداخلي	رقم	الاتساق الداخلي	رقم	الاتساق الداخلي
١	٠.٨٩	١٧	٠.٧٩	٣٤	٠.٨٧	٤٨	٠.٨٢	٦٢	٠.٨٢
٢	٠.٨١	١٨	٠.٨٣	٣٥	٠.٨٧	٤٩	٠.٨٠	٦٣	٠.٨٥
٤	٠.٨٥	١٩	٠.٨٢	٣٦	٠.٨٨	٥٠	٠.٨١	٦٥	٠.٨٢
٥	٠.٨٠	٢٠	٠.٠٩	٣٨	٠.١١	٥١	٠.٩٠	٦٦	٠.٨٠
٦	٠.٧٥	٢٢	٠.٨٥	٣٩	٠.٨٠	٥٢	٠.٨٠	٦٧	٠.٥٨
٨	٠.٨٩	٢٣	٠.٨١	٤٠	٠.٨٠	٥٣	٠.٨٣	٦٨	٠.٩٠
٩	٠.٨٤	٢٥	٠.٩٠	٤١	٠.١٠٢	٥٤	٠.١٠٢	٦٩	٠.٨٠
١٠	٠.٨١	٢٦	٠.٨٨	٤٢	٠.٨٠	٥٥	٠.٨١	٧٠	٠.٨٤
١١	٠.١١	٢٨	٠.٨٢	٤٣	٠.٨٤	٥٧	٠.٨١	٧١	٠.٢٥
١٢	٠.٨٥	٢٩	٠.٧٥	٤٤	٠.١٣٤	٥٨	٠.٧٥	٧٢	٠.١٠٢
١٣	٠.٨٠	٣٠	٠.٧٠	٤٥	٠.٩٠	٥٩	٠.٧٩	٧٣	٠.٨٥
١٥	٠.٧٥	٣١	٠.٧٩	٤٦	٠.١٠٦	٦٠	٠.٢٠	٧٤	٠.١٠٤
١٦	٠.٨٠	٣٣	٠.٨٥	٤٧	٠.٧٥	٦١	٠.٩٠	٧٥	٠.٨٤

دلالة معاملة الارتباط عند مستوى ٠.٥ = ٠.٢١٧

يتضح من جدول (٤) دلالة معاملة الارتباط للاتساق الداخلي لجميع العبارات أمام معامل الارتباط عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ، عدا عبارات (١١) ، ٢٠ ، ٣٨ ، ٤١ ، ٤٤ ، ٤٦ ، ٥٠ ، ٥٤ ، ٦٠ ، ٦٧ ، ٧٢ ، ٧٤ ، وبذلك بلغت عدد العبارات المستخلصة (٥٢) عبارة يمثلون مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين .

ثانياً : الثبات بطريقة التجزئة النصفية :

استخدم الباحثان طريقة التجزئة النصفية لمناسبتها لحساب ثبات المقياس ، وأخذت درجات الإداريين فى العبارات الفردية مجموعة (أ) ، كما أخذت درجات الإداريين فى العبارات الزوجية مجموعة (ب) ، وأجرى معامل الارتباط لمبيرمان وبراون لحساب ثبات المقياس بين النصفين (أ ، ب) (١٤) : ٢٥١ ، ٥٢٦ .

جدول (٥)

ثبات مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين

بطريقة التجزئة النصفية

ن = ٨٠

المعاملات الإحصائية	العبارات الفردية		العبارات للزوجية		معامل الارتباط النصفى	معامل الارتباط
	س	ع	س	ع		
مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين	٧٦,٠٨	٦,٥٨	٧٨,٥٩	٧,١٤	٠,٨٣	٠,٩١

يتضح من جدول (٥) أن مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين تصل درجة معامل الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لمبيرمان وبراون أن المقياس قد بلغ ٠,٨٣ مما يدل على وجود ارتباط على بين نصفى المقياس وبالكشف بجدول حساب معامل ثبات الارتباط بمعرفة ارتباطه جزئيه الفردى والزوجى بطريقة التجزئة النصفية لمبيرمان وبراون ، نجد أن معامل الثبات للمقياس قد بلغ ٠,٩١ (١٣ : ٦٦) .

٢ - صدق المقياس :

أولاً : للصدق التكويني :

قام الباحثان بإيجاد الصدق بطريقة للصدق التكويني باستخدام المقارنة الطرفية بين الإداريين المستخدمين في إيجاد الثبات ، وتم إيجاد قيمة (ت) لمعرفة مدى صدق المقياس في التميز بين الإداريين الحاصلين على أعلى الدرجات (ربيع أعلى) الإداريين الحاصلين على أدنى الدرجات (ربيع أدنى) في الثقافة الإدارية واستخدم المعادلة الآتية لإيجاد معامل الصدق التكويني .

ت

معامل الصدق التكويني =

$$\frac{2\text{ت} + 2\text{ن} - 2}{2}$$

جدول (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والفرق بين المتوسطين

للربيعيين وقيمة (ت) ومعامل الصدق التكويني لمقياس الثقافة الإدارية

ن = ٨٠

البيانات	ربيع أعلى		ربيع أدنى		الفرق بين المتوسطين	قيمة (ت)	معامل الصدق التكويني
	م	ع	م	ع			
درجات مفردات مقياس الثقافة الإدارية	٦٨ ر ٤٨	٥٩ ر ٩٧	٥١ ر ٢٠	٥٦ ر ٤	١٧ ر ٤٨	٩ ر ٣٠	٠ ر ٧٥

* مستوى الدلالة عند ٠.٠٥ = ١.٩٩

يتضح من جدول (٦) وجود فروق معنوية بين درجات (الربيع الأعلى) ودرجات (الربيع الأدنى) وكانت الفروق بين المجموعتين ذات

دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥. ويتضح أيضاً ارتفاع معامل الصدق التكويني حيث بلغ ٠,٨٦ مما يعد مؤشراً على صدق مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين .

ثانياً : الصدق العاملي :

قام الباحثان بإيجاد الصدق بطريقة التحليل العاملي لعبارات مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين ، واستخدم عدد (٢٠٠) إداري (عضو مجلس إدارة) وهم المتبقون من عينة البحث ، واستخدم طريقة المكونات الأساسية لهوتلنج في تحليل المصفوفة عاملياً ، وتم قبول العبارة التي تحقق مستوى الدلالة (٠,٠٣) على الأقل والذي ذكره صفوت فرج نقلا عن جيلفورد ، بحيث يعد التشبع الذي يبلغ هذه القيمة أو يزيد عنها دالاً وفقاً لهذا المحك التحكيمي (٨ : ١٥١) .

جدول (٧)
مستفوفة معاملات الارتباط البيئية

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

* قيمة معامل الارتباط عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٣٨ ار .

ويوضح جدول (٧) مصفوفة الارتباطات البينية لعبارات مقياس أ
مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين ، علما بأن الخلايا القطريّة يتم
حسابها في هذا المجموع الارتباطي المصفوفة .

جدول (٨)

مصفوفة العوامل للعبارات بعد التكوير المتعامد

رقم العبرة	العامل الثقافي	العامل القيمي	العامل الاجتماعي	العامل الاجتماعي	رقم العبرة	العامل الثقافي	العامل القيمي	العامل الاجتماعي	العامل الاجتماعي	رقم العبرة	العامل الثقافي	العامل القيمي	العامل الاجتماعي	العامل الاجتماعي
١	٠.٠٢	٠.١٠	٠.١٠	٠.١٠	٢٧	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٢٨	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٢	٠.٠٣	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٢	٢٩	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٣٠	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٣	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٢	٣١	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٣٢	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٤	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٣٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٣٤	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٥	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٣٥	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٣٦	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٦	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٣٧	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٣٨	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٧	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٣٩	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٤٠	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٨	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٤١	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٤٢	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٩	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٤٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٤٤	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
١٠	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٤٥	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٤٦	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
١١	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٤٧	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٤٨	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
١٢	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٤٩	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٥٠	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
١٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٥١	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٥٢	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
١٤	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٥٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٥٤	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
١٥	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٥٥	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٥٦	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
١٦	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٥٧	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٥٨	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
١٧	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٥٩	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٦٠	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
١٨	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٦١	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٦٢	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
١٩	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٦٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٦٤	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٢٠	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٦٥	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٦٦	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٢١	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٦٧	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٦٨	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٢٢	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٦٩	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٧٠	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٧١	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٧٢	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٢٤	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٧٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٧٤	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٢٥	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٧٥	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٧٦	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣
٢٦	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٧٧	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٧٨	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣

يوضح جدول (٨) العوامل المستخلصة لعبارات مقياس الثقافة الإدارية
للإداريين الرياضيين بعد إجراء التكوير المتعامد للعوامل ، حيث يتضح
تجمعات للتشعبات وتناقص التشعبات الباقية إلى الحد الذي يؤدي إلى التمايز
لكل العوامل التي دلت عليها التشعبات الكبرى .

جدول (٩)

العبارات التي تشبعت على العوامل بعد التكويد المتعامد
بطريقة التحليل العلمي لهوتنتج

رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس
١							٢٠						
٢							٢١						
٣							٢٢						
٤							٢٣						
٥							٢٤						
٦							٢٥						
٧							٢٦						
٨							٢٧						
٩							٢٨						
١٠							٢٩						
١١							٣٠						
١٢							٣١						
١٣							٣٢						
١٤							٣٣						
١٥							٣٤						
١٦							٣٥						
١٧							٣٦						
١٨							٣٧						
١٩													

يوضح جدول (٩) للعبارات التي تشبعت على العوامل الأربعة باستخدام التكويد المتعامد في ضوء الشروط الموضوعية لقبول الاختبار على العامل (٣٠ ، فأكثر) مع الأخذ في الاعتبار انه إذا تشبعت عبارة على أكثر من عامل يؤخذ بأعلى تشبع لها وقد بلغ عدد العبارات التي تشبعت على العامل الأول (الثقافة العامة) (٦) عبارات ، كما بلغ عدد العبارات التي تشبعت على العامل الثاني (القدرة الإستدلالية) (٦) عبارات ، وبلغ عدد العبارات التي تشبعت على العامل الثالث (المرونة العقلية) (٧) عبارات ، بينما بلغ عدد العبارات التي تشبعت على العامل الرابع (التطور التكنولوجي) (٦) عبارات ، وبلغ عدد العبارات التي تشبعت على العامل الخامس (الدراية باللوائح والقوانين) (٦) عبارات ، بينما بلغ عدد العبارات التي تشبعت على العامل السادس (اتخاذ القرار) (٦) عبارات ، وبلغ إجمالي العبارات التي تشبعت على العوامل (٣٧) عبارة .

تصحيح المقياس :

وتم وضع ميزان التقدير ثلاثى للمقياس وتم وضع درجاته كما يلى:

- * أوافق ٣ درجات
- * إلى حد ما ٢ درجة
- * لا أوافق درجة واحدة

ويتم جمع الدرجات التى حصل عليها للمختبر فى إجابته على عبارات المقياس ككل ، ثم يتم استخراج النسبة المئوية لهذه الدرجة ، وذلك بضرب إجمالى الدرجات التى حصل عليها الإدارى فى ١٠٠ وقسمة الناتج على إجمالى الدرجات وهو ($37 \times 3 = 111$ درجة) للتعرف على النسبة المئوية للإدارى الرياضى عند تقييم الثقافة الإدارية له .

عبارات المحاور :

المحور الأول (الثقافة العامة) (٦ عبارات :

أرقام (٦ ، ١٢ ، ١٨ ، ٢٤) موجبة (٣٠ ، ٣٦) سالبة .

المحور الثانى (القدرة الاستدلالية) (٦ عبارات

أرقام (٢ ، ٨ ، ١٤ ، ٢٠ ، ٢٦) موجبة (٣٢) سالبة .

المحور الثالث (المرونة العقلية) (٧ عبارات :

أرقام (١ ، ٧ ، ١٣ ، ١٩ ، ٢٥) موجبة (٣١ ، ٣٧) سالبة .

المحور الرابع (التطور التكنولوجى) (٦ عبارات :

أرقام (٣ ، ٩ ، ١٥ ، ٢١ ، ٢٧) موجبة (٣٣) سالبة .

المحور الخامس (الدراية بالقوانين والقوانين) (٦ عبارات :

أرقام (٥ ، ١٧ ، ٢٣ ، ٢٩) موجبة (١١ ، ٣٥) سالبة .

العامل السادس (اتخاذ القرار) (٦ عبارات :

أرقام (٤، ١٠، ١٦، ٢٢، ٢٨) موجبة (٣٤) سالبة .

جدول (١٠)

الخصائص السيكومترية لمقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين

النتائج	المعاملات العلمية للمقياس
٥٥ر٣٤	متوسط معامل الصعوبة
٠ر٩١	الثبات
٠ر٧٥	الصدق
٦	عدد المحاور
٣٧	عدد عبارات للمقياس
ثلاثي (لوافق - إلى حد ما - لا لوافق)	الميزان

تم وضع المقياس في صورته النهائية وتعليماته وشروطه ومفتاح التصحيح مرفق (١) .

الاستخلاصات :

في ضوء نتائج المعالجات الإحصائية التي استخدمت في جميع مراحل البحث فقد تم قبول ٣٧ عبارة لتحقيقها للشروط الموضوعية لمعامل الصعوبة والاتساق الداخلي والثبات والصدق العاملي ، وعدد ٦ محاور وكانت الاستخلاصات كما يلي :

- مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين يتكون من ٣٧ عبارة موجبة وهو عدد يتناسب مع طبيعة المقياس والمجتمع الذي يتم التطبيق فيه بالمقارنة بالمقاييس الأخرى في الرياضات المختلفة .
- مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين الممتثل من مقبول من ناحية الصعوبة حيث بلغت ٥٥ر٣٤ للمقياس ككل .

- مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين وسيلة علمية يمكن الاعتماد عليها حيث بلغ معامل ثباته ٠.٩١ .

- مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين وسيلة علمية يمكن الاعتماد عليها حيث بلغ معامل صدقه للتكوينى ٠.٧٥ .

التوصيات :

فى ضوء ما أظهرته نتائج البحث يوصى الباحثان بالتوصيات الآتية :

- استخدام مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين فى تقييم الإداريين بمراكز للشباب المدن والقرى بمحافظة الفيوم .

- استخدام مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين لبيان مستوى الإدارة فى الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين بمحافظة الفيوم .

- وضع مستويات معيارية لمقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين .

الإتجاهات الحديثة فى فلسفة التربية

(٦)

إتجاه ما بعد الحداثة

دكتور / عصام توفيق قمر

أستاذ أصول التربية المساعد

بالمركز القومى للبحوث التربوية والتنمية

هذه هى المقالة السادسة والأخيرة من سلسلة مقالات جاءت تباعاً على مدى خمسة أعداد سابقة من " صحيفة التربية " ، وقد بدأناها بمقالة عن نشأة وتطور ومفهوم فلسفة التربية ، ولتبعناها بمقالة ثانية عن الإتجاه الطبيعى فى التربية ، ثم مقالة ثالثة عن الإتجاه البراجماتى ، فمقالة رابعة عن إتجاه التربية من أجل التحرر ، ثم المقالة الخامسة وكانت عن إتجاه اللامدرسية .

وفى هذا المقال نتحدث عن إتجاه يعبر عن نظرة فلسفة التربية إلى المستقبل ، وهو إتجاه ما بعد الحداثة . وبعد الانتهاء من هذا الإتجاه ، نقدم مجموعة من الأفكار والاستنتاجات التى تكونت لدينا أثناء كتابة هذه السلسلة من المقالات ، والتى تشكل فى مجملها خلاصة ما كتب فى هذا الموضوع . أما عن إتجاه ما بعد الحداثة ، فيكثر الحديث فى الوقت الحاضر عن اقتراب تأسيس مجتمع ما بعد الحداثة ، وهى صيغة يعبر بها عن إمكانية تخلص مجتمع الحداثة من نواقصه ، ومن ثم يمكن للتحويل إلى مجتمع جديد تخفى فيه هذه النقصان فيكون مجتمع ما بعد الحداثة . ومن يستخدم هذا المفهوم يعنى تماماً أنه لا حدود فاصلة تماماً بين ما أطلق عليه مجتمع الحداثة ، أى المجتمع

الصناعى الرأسمالى الذى ما زلنا نعيش فيه ، وبين هذا المجتمع الجديد الذى يُطلق عليه مجتمع ما بعد الحدث .

والحدث مصطلح يطلق على مسيرة المجتمعات الغربية منذ عصر النهضة ، ويشمل الترشيح الاقتصادى والديمقراطية السياسية والعقلانية فى التنظيم الاجتماعى ، وارتبطت الحدث كحركة اجتماعية شاملة بالخروج من العصور الوسطى والانتقال إلى المجتمعات الرأسمالية التى تنسم بالتجديد والتحديث والدينامية ، وصاحبت عمليات العلمنة والعقلانية والفردية والتمايز الثقافى ، ورافقت التصنيع وانتشار العمران (١) .

وعلى العكس من ذلك يرى البعض أن الحدث لا تتحدد فى مرحلة من المراحل أو الحقب بسمات معينة بل تتحدد بها تلك الحقب لدرجة يسهل معها توصيف المجتمع العصرى أو الحديث تبعاً لكل مرحلة . وبعبارة أخرى فالحدث هو سيرورة تاريخية مستمرة تتحدد بها سمات المجتمع الحديث فى كل مرحلة من مراحله . وذلك يعنى أن بعض المصطلحات مثل ما بعد الحدث، والمجتمع ما بعد الحدث ، والمجتمع ما بعد الصناعى ، والثورة الصناعية ، والثالثة ، وغيرها ، هى مصطلحات تحدد فقط سمات المراحل التاريخية التى وصلت إليها بعض المجتمعات الحديثة . إذ لا شىء بعد الحدث سوى مجتمع بلغ مرحلة حدث أعلى من المرحلة السابقة (٢) .

وعليه فإن مصطلح ما بعد الحدث يعبر عن حركة فكرية ناقدة تقوم على نقد ، بل ورقص الأسس التى تركز عليها الحضارة العربية الحديثة ، كما ترفض المسلمات التى تقوم عليها هذه الحضارة ، أو على الأقل ترى أن الزمن قد تجاوزها وتخطاها ، ولذا يذهب كثيرون من مفكرى ما بعد الحدث إلى اعتبارها حركة أعلى من الرأسمالية التى تعتبر هى الطابع الأساسى المميز

لذلك الحضارة . بل إن البعض يرون عصر للحدث قد انتهى بالفعل ، وأن ما بعد الحدث يهيء لقيام مجتمع جديد يرتكز على أسس جديدة تماماً غير تلك التي عرفها المجتمع الغربي الحديث . ويبدو أن مفكرى ما بعد الحدث تأثروا فى ذلك بأفكار بعض الفلاسفة الألمان بالذات مثل " نيتشه " و " هاينجر " اللذين كانا قد أثارا فكرة إمكان قيام أسس جديدة للفكر الإنسانى الحديث والمعاصر (٣) .

ومن أكثر الأسماء المرتبطة باتجاه ما بعد الحدث : جين فرانسوا ليوتارد Lyotar Jean Francois ، و جاكور دريدا Jakuer Derrida ، وميشيل فوكو Micher Foucault ، وريتشارد رورتى Richard Roty (٤) .

ويتميز مجتمع ما بعد الحدث بعدة خصائص مثل للتغير المتسارع الذى لا مثيل له ، وسيطرة وبروز صناعة المعلومات كسمة أساسية ، باعتبارها للركن الأساسى فى بناء الاقتصاد القومى فى المجتمعات المتقدمة ، وفى عصر ما بعد الحدث فإن الابتكار والإبداع التكنولوجى ليس قضية فنية (هندسية أو تكتيكية) بالدرجة الأولى ، ولكنها قضية فكرية فى الأساس ، إنها حالة عقلية ، وبالتالي فإن الخروج عن التقليد ، والتحرر من قيود الزمان والمكان هى شروط موضوعية لإمكان تحقيق الابتكار والوصول إلى نتائج غير مسبوقه (٥) .

وقد ظهر مفهوم ما بعد الحدث عند المؤرخ البريطانى الشهير "توينبى" عام ١٩٥٩م فجعله يدل على أمارات ثلاث ميزت الفكر والمجتمع الغربيين بعد منتصف القرن العشرين وهى : اللاعقلانية والفوضوية والتشوش . فى الوقت الذى اتسم به عصر الحدث سمات هى : الذاتية والعقلانية والعدمية (٦) .

وما يمكن قوله هنا أن للحدثاة وما بعد الحدثاة مفهومان ثقافيان نسبيا يعكسان موقفاً من الحضارة المعاصرة ، وهما موقفان غريبان المنبع بالدرجة الأولى . كما أن ما بعد الحدثاة - على وجه التحديد - مفهوم فى طور التشكيل يمثل رد فعل لمرحلة الحدثاة . أو بعبارة أخرى فإن مجتمع ما بعد الحدثاة يمثل رؤية نقدية لمجتمع الحدثاة الذى لخضع للتحليل النقدى ، لكى تتكشف نقائصه وخاصة فيما يتعلق بالتربية ، وهى لنسحاق الإنسان وغربته وتحوله إلى آلة تتحرك وتعمل وفق برنامج تربيتها . هى السمات الإنسانية هى ما يجعلنا فى قلق وحيرة دائمين على مصير هذا الإنسان فى المستقبل ، ومن ثم على مصير عالمنا كله .. هل يسير نحو الأفضل ؟ أم نحو الأسوأ ؟ .

فمن المعتقدات الراسخة لمفهوم التربية أنها تتضمن بصورة أساسية فكرة السعى نحو الأفضل ، ولكن فلاسفة ما بعد الحدثاة ينظرون للتربية نظرة مختلفة ، فليست التربية لديهم تشير إلى التحرر الكامل من الخداع والوهم والمعتقدات الزائفة . حيث يرى فلاسفة ما بعد الحدثاة أن التربية تتضمن بالتأكيد اكتساب رؤى ووجهات نظر ومفاهيم جديدة ، وهذا الاكتساب للمفاهيم والرؤى الجديدة يجب أن يتم الاحتفاء به والشعور بالسرور الحقيقى عند تحقيقه . ولكن النظرة النقدية المتفحصة لفلاسفة ما بعد الحدثاة تجعلهم لا ينظرون فقط للنجاحات التى تحققها التربية ، حيث يرون هذه النجاحات بنظرة جزئية ومؤقتة ، كما أنهم يرون الخسائر التى ترتبط بالتربية والتعليم ، ويرون أننا حينما نحقق كثر بويين نوعاً من التحسن فإن هذا التحسن والنجاح لا يكون خالياً تماماً من الثوائب ، فالتشكك الذى يتسم به فلاسفة ما بعد الحدثاة يجعلهم يرون أن النجاح الذى يُحتفى به اليوم سوف نراه فى المستقبل كأخطاء فادحة ومحزنة (٧) .

والشك هنا عند فلاسفة ما بعد الحداثة ليس فقط حالة عابرة من الحيرة والارتباك ولكنه يعنى تقبل فكرة أن كثيراً مما نعتقد فيه ونفعله مؤقت ويخضع للاحتمالات . وبالتالي فالتشكك موجه على كل ما يتعلق بالحداثة . وبالتالي فإنسان مجتمع ما بعد الحداثة محتوم عليه أن يعيش فى قلق وعدم يقين ، وأن يبحث بنفسه ولنفسه عن المعنى من وجوده ، إنه يحيا فى مجتمع دائم التحول ، فيفتح بلا حدود ، غير محدد لأنه غاية فى التعقيد .

هذا وإذا كانت التربية عندنا فكراً ومؤسسات وأساليب وتنظيمات مازالت تنتمى إلى عصر الحداثة ، بل وإلى ما سبقه من عصور ، فإن ذلك لا يمنع من التجوال المحلق لتحديد ملامح تربية عصر ما بعد الحداثة . بل إن واقع التربية هذا يمثل أحياناً حافزاً لنقصى الأفكار الجديدة التى تسمح بنقد أنفسنا وتقويم ما بين أيدينا لبلوغ تربية تتكفل ببناء إنسان جديد قادر على التعامل مع الحضارة الكونية دون أن يضيع أو يفقد هويته .

(أ) الطبيعة البشرية فى اتجاه ما بعد الحداثة (من نرى ؟) :

إن القضية للتربية التى ينبغى أن تشغل التفكير فى المجتمع ، هى تحديد حاجات الإنسان الناشئ الذى تتكفل الأسرة ثم المدرسة بتربيته . هذه الحاجات التى تعتبر ضوابط حاكمة لاتجاه وسرعة الفعل التربوى . ونجاح أى مجتمع فى تحديد الحاجات المربية التى يقوم عليها مشروعه التربوى لتربية أبنائه ، هو فى الحقيقة نجاح لبلورة الدعامة الرئيسة لفلسفة التربية فى هذا المجتمع .

فحاجات الإنسان هى الأساس والمنطلق الذى يخطط على أساسه مشروع بنائه وإعداده للحياة . هذه الحاجات عامة لدى كل البشر ، كل ما هنالك أننا قد نختلف حول أعدادها وكذلك حول تربيته من حيث أهمية كل

منها . ويفتح هذا أمام التربية مستقبلا مغايراً لكل ما عرفته فى الماضى وأنبط بها تحقيقه ، فهى فى إطار هذه النظرة الجديدة ليست منشغلة بالتصنيف والفرز والاستبعاد والاختبار والإنجاح والإرساب .. إلى غير ذلك من آليات التربية المعروفة . وإنما تتكفل التربية التى تتبنى هذه النظرة بتوفير السبل التى تيسر إشباع حاجات الإنسان التى يتفق عليها، وذلك بكل السبل والأساليب الممكنة(٨)

تأسيساً على ذلك يمكن القول إنه إذا كانت الحداثة تحاول تحقيق التوازن والمصالحة بين الموضوعية والذاتية ، أو بين التموضع والتشخيص ، فإن تربية ما بعد الحداثة تنتقل بالإنسان من وجود للإنسان بإعتباره (هو) المندمج اجتماعيا والمشارك فى العمل الكلى إلى إنسان (أنا) ذى فعل خاص مفرد . وعليه فإن تربية ما بعد الحداثة هنا تواجه المعادلة الصعبة القديمة التى تمبّد جذورها إلى القرن السادس عشر ، وهى تحقيق الموازنة بين مطلب تحرير الإنسان من خلال التربية وحمايته من المبالغة فى تأكيد ذاتيته المنفردة وتحقيق خصوصياته من جانب ، وتكيفه وفق معايير مجتمعه من جانب آخر .

فلسفة ما بعد الحداثة تدرك تماماً وهى تحاول حل هذه المعادلة الصعبة وتحقيق إنسان جديد تتوازن فيه الذاتية والموضوعية ، أن النفس البشرية تتأثر بقوة بما حولها من ثقافة ، وتتغير تبعاً لتلك الثقافة ، وأنها متجزئة مثل الثقافة . فإلى درجة ما فليس نحن من تفكر ونتحدث ونصرف ، ولكن الثقافة هى التى تفكر وتحدث ونصرف من خلالها . ومن هنا توصف "النفس الأخلاقية " كشبكة من المعتقدات والرغبات والانفعالات ، تغير نفسها باستمرار ، ليس بناء على معايير عامة ، ولكن بطريقة خاصة تجعل خلايا هذه النفس تعيد تكيف نفسها لمواجهة ضغوط البيئة المحيطة بها (٩) .

وهكذا فى ظل هذه النظرة الجديدة للإنسان تتسحب مفاهيم ظلت قروناً طويلة أصناماً تُعبد . ينسحب مفهوم التنافس الذى لا يتحقق إلا بتفوق فرد على غيره ، هذا المفهوم الذى كان يضع لبنات الصراع والكرهية والحقد فى نفوس ضحايا التنافس . وينسحب أيضاً مفهوم الذكاء الذى يجعل البعض أقدر على التعلم والتفوق والنجاح ، بينما يتعثر غير الأكفاء ويلقون مصيراً مغائراً . ينسحب هذا المفهوم لصالح تربية تؤمن باحتياج الإنسان ، كل إنسان ، إلى الرعاية العاطفية والمعرفية والاجتماعية والعقائدية . احتياج يتطلب من القائمين على بناء الإنسان توفير الإمكانيات لإشباع هذا الاحتياج ، واتخاذ الميل للكفيلة الموصلة إلى ذلك . وينسحب أيضاً مفهوم الامتحان والتقويم الضيق ، لصالح مقاييس جديدة تسمح بمتابعة العمل والبناء الذى تنجح التربية فى إتمامه ، والوقوف على الصعوبات التى تعترض إشباع الحاجات (١٠) .

وهنا نتخذ تربية ما بعد الحداثة سمتها بأنها تربية للوعى ، حينما يمارس الإنسان جهد التعلم على بصيرة وقناعة بمسؤوليته الكاملة عما ينجح فيه أو لا ينجح . فالإنسان فى هذه التربية ليس كائناتاً مستسلماً لعقل البالغين للتربوى، يستدخل ما يتلقاه من معارف وخبرات وقيم يظل يلوكها طيلة حياته ، وإنما هو كائن حر مسئول يتصرف عن وعى وبصيرة ، ذو إرادة وقدرة على الاختيار ، ومهمة التربية تنحصر أساساً فى دعم وعيه بالمتناقضات التى تقوم عليها الحياة الإنسانية . وبالقوانين التى تنتظم هذه الحياة وأهمها التغير وعدم الثبات (١١) .

(ب) أهداف التربية فى اتجاه ما بعد الحداثة (لماذا نربى ؟) :

بداية لابد من توضيح أن التربية تتضمن أهدافاً وتوجهات محددة ، ولكن توجه التربية نحو تحقيق أهداف محددة يؤدى إلى تفتيت وتبديد الفرص

التعليمية الأخرى . والشك الذى يميز فلسفة ما بعد الحداثة يجعل التربويين يصلون إلى حقيقة أن لهم أهدافاً ولكن لا ينبغي عليهم أن يسعوا لتحقيقها بخنوع كامل ، لأنه فى معظم الأحيان وفى الواقع فإن الأهداف التربوية متعددة ومتعارضة . ومن ثم فإنه من المستحيل توقع أن نحققها جميعاً بصورة كاملة (١٢) .

وبرغم ذلك ، وبوجه عام يمكن القول إن التربية فى مجتمع ما بعد الحداثة تستهدف بناء الإنسان الجديد الذى تتوازن فيه القدرات والمهارات التى تجعله طاقة مندمجة فى حرمة مجتمعه من جانب ، والقدرات والمهارات التى تجعل منه ذاتاً حرة مستقلة مبدعة من جانب آخر . وهذا يتفق مع ما تقوم عليه تربية ما بعد الحداثة من فرضية مؤداها أن الإنسان يستهدف دائماً تجاوز واقعه وتحسين أوضاعه الحالية ، ولا يعنى ذلك اقتراباً من الفوضى والانحلال ، وإنما يعنى احتراماً لقانون من قوانين الحياة وهو التطور الدائم . فالنظام التربوى المنغلق على أفكاره وممارساته التقليدية النمطية الجامدة لا يتغير إلا حينما ينهار كله ، بعكس النظام المرن المفتوح فى مجتمع ما بعد الحداثة ، والذى تعمل فيه آليات التغيير والتطوير بشكل مستمر .

وبناءً عليه يهدف التعليم المرغوب فى فلسفة ما بعد الحداثة إلى خلق المهارات التى لا غنى عنها للنسق المجتمعى ، وهذه المهارات على نوعين : مهارات النوع الأول تستهدف بشكل نوعى التعامل مع المنافسة العالمية ، وتنوع حسب التخصصات التى تستطيع الدولة أو المؤسسات التعليمية الكبرى بيعها فى السوق العالمية . وهذا يعنى نمو الطلب على خبراء وكوادر الإدارة المتوسطة فى قطاعات العمل ، وعلى التعليم أيضاً أن يواصل إمداد النسق الإجتماعى بالمهارات التى تلبي احتياجات المجتمع نفسه ، وهذا هو النوع

الثانى من المهارات ، والتي تتمحور حول الحفاظ على تماسكه الداخلى ، ولن يكون ذلك بربط التعليم بمثل عليا وغايات إنسانية ، بل سيتراجع الهدف إلى خلق المهارات ، فلم يعد نقل المعرفة يستهدف تكوين نخبة على توجيها الأمة نحو تحررها ، بل إمداد النظام الاقتصادى بـ بلاعيين قادرين على القيام بأدوارهم بشكل مقبول فى مواقع العمل بالمؤسسات . أى أن أهداف التعليم ستكون وظيفية ، نفعية ، عملية (١٣) .

وفى هذا الإطار سوف تتحول الجامعة - على سبيل المثال - فى مجتمع ما بعد الحداثة على القيام بدور جديد بالإضافة إلى وظيفتها المهنية ، وهو دور إعادة التأهيل والتعليم المستمر ، ولن يتعلم الطلاب المعرفة أو التخصص مرة واحدة ، وإلى الأبد خلال إعدادهم للمهنى ، بل سيقدم لهم حسب الحاجة بهدف تحسين مهاراتهم وفرص ترقيةهم ، وكذلك مساعدتهم على اكتساب المعلومات ، واللقاءات التى تتيح لهم تطوير خبرتهم للتقنية (١٤) .

وهكذا نلاحظ أن أهداف تربية ما بعد الحداثة تختلف عن التربية فى عصر الحداثة . فقد اكتفت التربية فى عصر الحداثة بتلبية مطالب سوق العمل ، وحولت المدارس إلى مصانع تنتج بشراً بالجملة يتم إعادة إنتاجهم ضمناً لاستقرار الوضع الراهن . أما فلسفة ما بعد الحداثة فهى تنادى بالتغيير ومداومة نقد الواقع من أجل تصويبه ، وتدعو لاسترداد إنسانية الإنسان حتى يسترد المجتمع عقلانيته واتساقه ، وتدعو إلى اعتماد مناهج التربية لاستراتيجيات الإحلال ، التى تتطلب مداومة إحلال المعارف والمهارات والخبرات التى باتت سريعة التقادم بأخرى جديدة . فى هذا الإطار يصبح هدف التعليم هو أن نعلم الإنسان كيف يتعلم ذاتياً ؟ أى يهلك قديم ما يعرفه ويتقنه ويمارسه ويتجاوز به بجديد (١٥) .

(ج) المنهج والطريقة فى اتجاه ما بعد الحداثة (كيف نربى ؟) :

إذا كانت المدرسة فى مجتمع الحداثة قد ركزت فعلها فى عملية تطبيع النشء ، لينخرط بشكل تام فى نشاطات الجماعة ، مديرة ظهرها لتحريير الإنسان وتأكيد ذاتيته ، فإنها فى مجتمع ما بعد الحداثة مطالبة بأن تسلك طريقاً مغايراً . فالمدرسة حتى اليوم مكبلة بمعايير وضوابط مجتمع الحداثة ، وهى مازالت إلى الآن منشغلة بإكساب المعرفة المجزأة ، وما تزال للمواد الدراسية عوالم منفصلة . وهى ما تزال لا تعير اهتماماً إلى بيئة الطلاب ، ومازال التركيز منصّباً على المواد التعليمية وطرق تدريسها وتقويم اكتسابها ، أى التركيز على التشكيل الأداتى أو للنفعى . أما النموذج التربوى فى مجتمع ما بعد الحداثة فهو نظام يأخذ فى اعتباره الأبعاد العاطفية والمعرفية والاجتماعية والأخلاقية للفرد (١٦) .

وتحقيق هذا النموذج التربوى يتطلب تصميم البرامج بحيث تستوعب ما هو عقلى ووجدانى فى نفس الوقت ، وتزواج بين التدريب والتعليم ، مع المناداة بضرورة إزالة الحواجز بين العمل والتدريس وقضاء أوقات الفراغ . فمن الممكن أن يتم التدريس والتدريب داخل مؤسسات العمل ، كما يمكن أن يصبح التعلم داخل البيت ومن بعد عن مصادر التعلم ، ومن ثم تتكامل برامج التعليم النظامى مع برامج التعليم غير النظامى فى تشابك مع التعليم العرضى . وإذا كان عصر الحداثة يقوم على سنوات محددة للتدريس وسنوات محددة للعمل فى مؤسسات إنتاجية تعتمد على رؤوس الأموال أو الأيدى العاملة من أجل الحصول على القيمة المضافة ، فإننا فى عصر ما بعد الحداثة يصبح المكون المعرفى هو العنصر الحاسم فى إعطاء قيمة مضافة عالية . وهذا يعنى أن برامج التدريب يجب ألا تقتصر على المهارات فقط بل يجب أن تحظى بكم

وكيف ثقافى. عال (١٧) . مما يستلزم أن يتحقق فى البرامج التعليمية الجمع بين برامج الإعداد للعقلى ، وبرامج تنمية القدرات والمهارات .

وهكذا ينتقل أسلوب التربية فى الحداثة من منظومة قائمة على استخدام أدوات وبرامج تعليم مسبقة ، وإنتاج معرفة نمطية مطابقة لما سبقها ، والتحكم الصارم فى مستويات الأداء المدرسية ، إلى منظومة تتسم بالشك أو بعدم اليقين الذى يشكل جزءاً من مشروع وجودى يُكون جزءاً من مواقف غير مبرمجة ، ويُسهل ممارسة قدرات جديدة ، ويسمح بحضور أكثر فعالية للمتعلم .

والنموذج المقترح لتربية ما بعد الحداثة والذى يقيم الفعل التربوى على مقومات أربعة : عاطفى ، معرفى ، اجتماعى ، أيديولوجى ، يرتبط بكل واحد من هذه المقومات حاجات ثلاث : ففىما يتعلق بالمقوم للعاطفى هناك الحاجة إلى الانتماء واعتبار الذات والاستثمار . فلا يمكن للإنسان أن يكبر دون أن يكون منتبهاً أو مستفاداً به من قبل محيطه الاجتماعى . أما الجانب المعرفى فيرتكز إلى حب الاستطلاع الذى هو استعداد لدى كل الأطفال ، ويتدمج هذا الجانب من خلال التعامل مع حاجات ثلاث : الاستثارة والتجريب والتعزيز . أما المقوم الاجتماعى الذى يعتمد على قابلية الإنسان للاتصال فيرتكز إلى حاجات ثلاث تسمح له بأن يشعر بالتمييز عن الآخرين ، وفى الوقت نفسه بالانتماء إليهم ، وهى : الاتصال وتقدير الآخرين وجود بنيات مرنة تؤكد الانتماء إلى المجتمع الأصلي وتسمح فى الوقت نفسه بالانفتاح على الجماعات الأخرى . أما فيما يتعلق بالجانب الأيديولوجى ، أى معتقدات الفرد وتفضيلاته ومعاييرها فى الحكم على الأشياء ، فيعتمد على تنمية حاجة الإنسان إلى قيم الخير والحق والجمال (١٨) .

وهناك العديد من التطبيقات التربوية لهذا النموذج المقترح - ولكن المجال لا يسمح إلا بشرح القليل منها - وبصورة مبدئية يجب أن تتم مساعدة التلاميذ في المدارس ، وفي عمر مبكر ، على أن يتركوا كيف - مثلاً - تعبّر صورة في كتاب أو قصة عن الاحتياجات المختلفة والخلفيات الثقافية للمواطنين ، وكيف تنقل برامج التلفزيون أساليب الحياة ، أو كيف تفضل المهن الطبية الرجال على النساء ، أو كيف تعكس المناهج الدراسية قيم قطاعات معينة من المجتمع . ولا يحتاج ذلك إلى استخدام لغة فنية : فيمكن أن تكون مثل هذه الدراسة صريحة ومباشرة وممتعة في اليوم الدراسي (١٩) .

وهناك تطبيقات أخرى لاتجاه ما بعد الحداثة في التربية ، وهي تركيز هذا الاتجاه على الحوار والديمقراطية ، ودور الخبراء (المعلمين) ، فيجب علينا أن نفكر ملياً في إطار " تعليم التلاميذ والمعلمين سوياً " أكثر من مجرد تلقين التلاميذ - بصورة رأسية - كيف يعيشون . وهذا من الأهمية بحيث يتم الأخذ في الاعتبار قيم واهتمامات للتلاميذ ؛ وفي نفس الوقت تتاح فرصة كسب الخبرة اليومية للتلاميذ والمعلمين . وبالتأكيد تختلف درجة اعتبار المعلم كخبير من مادة إلى أخرى . فمثلاً في العلوم والرياضيات قد يكون المعلم على درجة من العلم أكثر من أى طالب في الصف الدراسي ، بينما في مجال القيم والأسرة قد يبدو الأمر على عكس ذلك ، وأيضاً فيما يتعلق ببعض المهارات الأخرى مثل اللعب في ساحة المدرسة ، قد يكون التلميذ على علم بهذا المجال أكثر من المعلم ، وحتى عندما يكون لدى المعلم القدر الأكبر من المعرفة ، علينا أن نحذر من الاستخدام المكثف لأسلوب السيطرة من المعلم (٢٠) .

وفي محاولة جعل التعليم ديمقراطياً يجب بناء أسس توفر للتلاميذ الدعم والمساعدة التي يحتاجونها ، وتسمح لهم بالقيام بدور إيجابي للسيطرة

على عملية تعلمهم . وهنا يجب الإشارة إلى أن دعوة تربية ما بعد الحداثة إلى أن يكون التعليم حوارياً بقر الإمكان ، لا تعنى أن يكون التعليم متسماً بالإهمال والتسيب . وحتى تتحقق فعالية الحوار يجب أن تتوافر له مدخلات مثل المعلومات ، والنظريات ، وجهات النظر ، والآراء المختلفة ، وهكذا . فالأسلوب الديمقراطي لا يعنى أن كلاً من المحتوى والأسس غير ضرورية ، ولكن يعنى أن التلاميذ والمعلمين يجب أن يكون لهم رأى ودور فى كيفية تنظيم تعلمهم ، وفى المحتوى الذى يتاح لهم ليتعلموه .

(د) نقد ما بعد الحداثة :

يمكن عرض أهم ما وجه إلى ما بعد الحداثة من نقد فيما يلى (٢١) :

- يبدأ توجيه النقد لفلسفة ما بعد الحداثة فيما بينهم على تحديد المسار الذى سوف تسلكه الثقافة الغربية ، وما سوف تنتهى إليه فى ظل التغيرات الهائلة التى يمر بها العالم الآن . وبخاصة العالم الغربى بتحولاته السريعة والفجائية ، كما أنهم لم يتفقوا حتى على تبين معنى الثقافة فى المستقبل ، وأهميتها بالنسبة لمجتمع الغد . مما يعنى أن الأمور لم تتضح تماماً فى أذهان هؤلاء المفكرين وأنهم لا يزالون فى مرحلة استكشاف جوانب المشكلة ومحاولة تعرف خصائصها وأبعادها .

- يرى بعض الكتاب أن الاختلافات بين الحداثة وما بعد الحداثة ليست اختلافات شاسعة ، ولأنها مجرد اختلافات فى الدرجات وليس فى النوع . بل إن بعض أنصار الحداثة يذهبون إلى أن ما بعد الحداثة ليست سوى نوع من الألعاب اللغوية أو التلاعب باللغة الذى يحذقه فلامنغ ومفكرو ما بعد البنائية . وليس من شك

فى أن مفكرى ما بعد الحدثاء استحدثوا كثرأ من المصطلحات التى لم يستقر بعضها فى شكله الأخير أو فى معناه النهائى . وأنه إذا كان ما بعد الحدثاء لعبة لغوية ، فإنها لعبة قوية وفعالة تهدف على توجيه الانتباه إلى أبعاد الحقيقة الإنسانية التى كثرأ ما نغفلها أو حتى نكررها ، تماماً كما ترمى إلى إبراز الديناميات التى حاولت الحدثاء طمسها أو إخفاءها أو على الأقل عدم الاهتمام بها على أساس أن الذى يهم فى المقام الأول هو الأحكام الكلية الشاملة .

- يرى البعض أن الأسلوب الحوارى الديمقراطى فى المدارس يقلل من أهمية المعلم فى تيسير وزيادة الدافعية لعملية التعلم . إن قيام المعلمين بتنظيم الدراسات المدرسية ، وتوفير مواد التعلم فى أوقات مناسبة ينتج عنه أن يتعلم التلاميذ العديد من الأشياء التى لا يستطيعون تعلمها فى ظروف أخرى . ولا يكفى أن يكتسب التلاميذ مهارات التعلم ويتركون ، بل هم فى حاجة إلى تشجيع ومساعدة ليتعلموا ما يحتاجونه للعيش فى عالم اليوم . ربما يرجع ذلك ببساطة إلى نقاط الضعف فى الثقافة المعاصرة . فقد جعلت الشباب معتمدين على الكبار ومساعدتهم . وربما يكون ذلك نتيجة للخصائص الأساسية للطبيعة البشرية . ولكن أياً كان السبب فنحن ندفن رؤوسنا فى الرمال طالما يحتاج التلاميذ على مساعدة من الغير ليتعلموا . ومن ناحية أخرى نحن نحتاج أيضاً مساعدة تلاميذنا للتعلم .

والتساؤل الآن : هل هذه النظرة للتربية - التي يتبناها فلاسفة ما بعد
الحدثة - قوية بما يكفي لكي ترشد وتوجه أنشطة التربويين ؟ هل هذه النظرة
متفائلة بما يكفي لكي تمثل قوة دافعة تحفز جهودنا التدريسية والتعليمية ؟ هل
هي نظرة ملهمة بما يكفي لتضعنا كتربويين على الطريق السليم ؟

لا شك أنه من الصعب الإجابة على هذه الأسئلة ، ولكن يمكن القول
إن فلسفة ما بعد الحدثة تمد التربويين بنوع من للتوجه والهدف والإلهام أيضاً
حتى لو كان هذا للتوجه والهدف والإلهام مختلفاً تماماً عما نأمل ويتمنى ،
ولكنها فلسفة مصححة لتوجيهات التربويين لأنها تقف ضد شعور بعضهم
بالغطرسه والرضا التام بأن تساؤلات معينة قد تم الإجابة عنها بصورة كاملة .
وهذا من وجهة نظرنا هو اتجاه أمين نحو التربية ودورها ، وهو ما تحتاجه
التربية في الوقت الحالي .

المحور الرابع : خلاصة واستنتاجات :

بداية لابد من توضيح أننا حاولنا في هذا البحث أن نعرض لعدد من
الاتجاهات الحديثة في فلسفة التربية ، نحسب أنها الأهم ، وذلك لتأثيراتها على
الممارسات التربوية في كثير من المجتمعات . وهو أمر لاقى من الصعوبات
ما لاقى لمحاولة الإمام والإحاطة بأبعاد هذه الاتجاهات ، ومحاولة ألا تسقط
منا نقطة هامة أو هناك . كما أنه كان من غير المعقول الإمام بجميع
الاتجاهات الحديثة في فلسفة التربية في هذا البحث في ظل الحد الورقي
المتعارف عليه لمثل هذه للبحوث .

وفيما يلي مجموعة من الأفكار والاستنتاجات التي تكونت لدينا أثناء
هذا البحث ، والتي تشكل في مجملها خلاصته :

- اكتسبت فلسفة التربية مفاهيمها وهويتها الخاصة مع مرور الوقت، فمعظم فلاسفة التربية قد بدأوا فى إعادة تأويل عملهم وتحويله إلى شكل من الفلسفة التطبيقية ، والتي تتركز مهمتها فى توضيح أهداف ومحتوى ووسائل التربية المناسبة للمجتمع .

- كل اتجاه فلسفى مشتق من مذهب فلسفى عام . وكل مذهب فلسفى إنما هو تعبير عن عصره ، وبالتالي نتوقف طبيعة وأبعاد وظروف هذا المذهب على طبيعة الفيلسوف الخاصة ، والتربية التى تلقاها ، والوسط الإجتماعى والفكرى الذى عاش فيه ، والظروف السياسية التى سادت فى عصره ، وكذلك مرحلة التقدم العلمى التى عاش فى كنفها ، فهذه العوامل مجتمعة وغيرها هى التى ترسم طبيعة المذهب الفلسفى .

- يتوقف - إلى حد بعيد - مصير الأفكار التربوية التى يأتى بها الفلاسفة فى أن تأخذ طريقها أم لا إلى التطبيق التربوى على إرادة القائمين أو المهيمنين على أمر التعليم فى كل مجتمع . وبالتالي فإن المعيار الذى يلجأ إليه هؤلاء لا يعتمد على مدى صلاحية هذه الفلسفة لهذا المجتمع أم لا ، وإنما المعيار - من وجهة نظرهم - هو اتفاق الفلسفة التى يتم اختيارها مع ما يشغل به القائمون على شئون التعليم . أى أنه ليس الأساس فى تبني فلسفة تربوية ما وجعلها ضابطة وحاكمة للممارسة التربوية هو أصالة هذه الفلسفة فى ذاتها ومصداقية مجتواها ، وإنما هو قدرة هذه الفلسفة فى تحقيق تطليلات وأهداف المهيمنين على النظام التعليمى فى المجتمع .

- تؤكد الاتجاهات الحديثة فى فلسفة التربية - وكما قال جون ديوى -
- هى المعمل الذى تختبر فيه الأفكار الفلسفية بحق . وبالتالي فإن
هذه الأفكار التى لم تأخذ نصيباً وافراً من الاختبار والتجريب فى
الممارسة من خلال عملية التربية ، إنما تتوقف عند الجانب
النظري للفلسفة وكونها مجرد تأملات ، وحتى لو كان صاحبها أو
رائدها يمتلك البراهين العقلية والأدلة المنطقية على صحة ما
يذهب إليه ، إلا أن هذا ليس كافياً لضمان صحتها ، وإنما وضعها
موضع التطبيق الفعلى فى الواقع هو المعيار الحقيقى للحكم على
مدى صلاحيتها لذلك .

- فلسفة التربية هى دراسة تساؤلات مثل : ما هى التربية ؟ وما هو
هدفها ؟ وما طبيعة المخلوق البشرى ؟ ويتم الإجابة على هذه
التساؤلات فى إطار المعرفة بظروف المجتمع ومشكلاته
وصراعاته ، وعلاقته بالتربية . وبالتالي فإن قوة أو فعالية فلسفة
التربية هى فى رؤيتها المعيارية الملزمة لما يمكن أن تقوم عليه
التربية ، وما ينبغى أن تكون عليه .

- برغم التباين الواضح بين الاتجاهات فى فلسفة التربية سواء فى
نظرتها للطبيعة البشرية أو لأهداف التربية ، أو للطريقة التى
تتحقق بها هذه الأهداف إلا أن هناك مجموعة من الخصائص
تجمع بين هذه الاتجاهات ، فكل منها ينطلق من تصور محدد
للطبيعة البشرية ، أى من رؤية لحقيقة الإنسان ، ثم على أساس
من هذه الرؤية تتحدد أهداف وغايات التربية ، وأيضاً الأساليب
والوسائل التى تسمح بتحقيق هذه الأهداف وتلك الغايات . كما

تتفق هذه الاتجاهات جميعاً على وجوب تحديد ملامح العلاقة بين المعلم والمتعلم ، أو بين المُرَبَّى والمُرَبِّى ، إلى غير ذلك من الأمور الهامة فى العملية التربوية .

وفى الختام قد يُطرح تساؤل : ما قيمة هذه الاتجاهات فى فلسفة التربية بالنسبة للمشروع التربوى ؟ أو بمعنى آخر ما قيمة الوعي بهذه الاتجاهات والبحث فيها ؟ والإجابة تكمن فى أن هذه الاتجاهات بما تحويه من أفكار واستراتيجيات ومفاهيم تعتبر مصدراً مهماً جداً لإلهام الحركات الوطنية الساعية لبناء مشروعات تربوية تساعد فى تربية إنسان قادر على أن يُدخَلَ مجتمعه فى مرحلة حضارية معينة ، وبالتالي فإن قيمة هذه الاتجاهات والوعي بها لا يكمن فقط فى الأخذ بها ، أو منها للتطبيق وإن كان هذا إحدى فوائد دراستها ، ولكن فائدتها الأهم فى استئثارها للعقول والأفكار بغرض البحث عن وتحديد الأنسب للتطبيق فى المجتمع .

وبالتالى فإن هذه الاتجاهات وحدودها لها قيمة عظمى فى كونها تبقى بدائل مطروحة يمكن لأى مجتمع فى ضوء ظروفه وإمكاناته وغاياته أن يتبنى من هذه الفلسفات ما يمكن أن يساعده على التقدم والرقى ، فقيمة هذه الاتجاهات ليست فى ذاتها ولكن قيمتها الحقيقية فيما يتحقق عن طريقها بالفعل .

والمعيار الذى على أساسه يتم الاختيار بين تلك البدائل هو طبيعة المجتمع الذى يتبنى هذه الفلسفة أو تلك ، لأن التباين بين المجتمعات حقيقة والأساس فى الانحياز لأى فلسفة هو ظروف المجتمع نفسه وعاداته وقيمه .

فى هذا العدد

الصفحة

٣

وصايا تربوية
أ.د. محمد السيد حسونة

٤

كلمة السيد الأستاذ الدكتور
أحمد جمال الدين موسى
وزير التربية والتعليم
فى المؤتمر العلمى السادس للمركز

٨

تقرير موجز عن المؤتمر العلمى السادس
المشاركة وتطوير التعليم الثانوى
أ.د. محمد السيد حسونة

١١

مشروع لتأهيل الإداريين الرياضيين
بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم
أ.د. وليد مرسى على الصغير

٤٢

بناء مقياس الثقافة الإدارية
للإداريين الرياضيين بمحافظة الفيوم
د. وليد مرسى على الصغير
د. أحمد السيد محمود متولى

٦٣

الاتجاهات الحديثة فى فلسفة التربية
(٦) اتجاه ما بعد الحداثة
د. عصام توفيق قمر

يسعد صحيفة التربية أن تتلقى مقترحات
وأراء السادة القراء فى المجالات التربوية